

**Knud Kristensen:** Velkommen til denne høring om L 36.

Velkommen til Arbejdsudvalgets høring om de foreslåede ændringer i udstationeringsloven om forlængelse af udredningsarbejdet om Laval-afgørelsen. Formålet med høringen, det er jo at få afdækket den løsning på de problematikker omkring Laval-afgørelsen og konfliktretten, som ligger i det fremlagte lovforslag.

Vi har et panel samlet her i dag, der består af Michael Christiansen, som har været formand for udredningsarbejdet omkring Laval-afgørelsen, og det er aftalt med Michael Christiansen, når han har kommet med sit indlæg her, så vil Michael Christiansen have lov til at forlade mødet, og det har vi aftalt.

Så har vi en anden deltager i panelet her, det er professor Ruth Nielsen fra Handelshøjskolen.

Vi har Flemming Dreesen fra Dansk Arbejdsgiverforening og Gunde Odgaard fra BAT-kartellet, og så er der Palle Bisgaard fra Byggefagenes Samvirke.

Programmet det er inddelt i to halvlege, hvor den første halvleg, der vil Michael Christiansen indledningsvis redegøre for betænkningen for udredningsarbejdet og herefter, der vil professor Ruth Nielsen give en vurdering af Laval-afgørelsen og udredningsarbejdet af det fremlagte lovforslag.

Kl. 10.50 – der er der så kaffepause og i anden halvleg, der er det så Flemming Dreesen, Gunde Odgaard og Palle Bisgaard, der giver hver deres vurdering af det fremlagte lovforslag.

Jeg vil give ordet til Michael Christiansen. Værsgo!

**Michael Christiansen:** Ja – tak skal du have. Tak for indbydelsen.

Ja – det, der er aftalen med mig, det er, at jeg kort forelægger forslaget – det vil sige – forslaget fra betænkningen, og at diskussionen derefter finder sted. Det er ikke, fordi jeg ikke har lyst til at diskutere, det har jeg sådan set i al almindelighed, men fordi jeg finder det rigtigst at undlade at deltage i en diskussion, fordi I ved jo alle sammen, at betænkningen om Laval-afgørelsen er en delikat balance, hvor jeg repræsenterer alle – og derfor ikke bare mig selv. Og selvfølgelig deraf synes jeg, det er rigtigst, at I diskuterer det uden mig.

Det er jo klart, at hvis jeg skal sige indledningsvist nogle ord om dommen, som jeg i øvrigt går ud fra, at Ruth kigger nærmere på, og det ikke er min opgave, så vil jeg bare sige generelt om det, at det var en vanskelig opgave det her – og det var det af flere grunde – dels fordi problemstillingen er meget vanskelig, det turde være indlysende for alle de tilstedeværende, men også fordi dommen er meget vanskelig. Dommen stritter i alle retninger. Den er ikke klar og entydig i sin formulering. Det kan jeg godt have en vis forståelse for – dels er jeg jurist og derfor også verdensmester i at udtrykke mig utydeligt, når det er nødvendigt – og dels, så er det en problemstilling, som dommen behandler, som er ekstrem vanskelig, fordi dommen befinder sig i krydsfeltet mellem to store overordnede europæiske hensyn. Det ene selvfølgelig hensynet til tjenesteydelsers og arbejdskraft fri

bevægelighed. Og det andet er selvfølgelig beskyttelsen af den enkelte medarbejder og beskyttelsen mod social dumping. Så vi er i virkeligheden i et krydsfelt, og derfor er der også – og det kan man næsten læse i dommen – tvivl, og der er også forskellige synspunkter, og ikke alle præmisser i dommen er helt overensstemmende med hinanden.

Det er jo en problemstilling, der ikke er gældende i så forfærdelig mange lande i Europa, men den er jo specielt gældende for Sverige og os, idet vi ikke har lovgivning om mindsteløn, og vi i det hele taget ikke har et system, der fastsætter mindstelønnen, således at det offentlige på en eller anden måde er indblandet i det. Og det er jo dér, problemstillingen ligger, for det er jo dér, at dommen på visse betingelser underkender de kollektive kampskridt.

Det er klart, at det udløste i Danmark nogen bekymring, og det er klart, at den bekymring er knyttet til først og fremmest, om denne dom er så vidtgående, at den i realiteten er en dynamitpatron under det danske flexicuritysystem, og derfor valgte regeringen at nedsætte et udvalg.

Jeg vil godt sige indledningsvis om det arbejde, der blev gjort i det udvalg, at nu kunne man jo godt have forventet, at arbejdsgivere – og jeg siger udtrykkeligt arbejdsgivere – ville indtage det standpunkt, at det kunne da være interessant at få konfliktretten fjernet i disse tilfælde, hvor arbejdskraften kan bevæge sig frit i situationer som denne, og det kunne da egentlig være interessant at lade hele arbejdsmarkedssystemet på det her område mere eller mindre gå i opløsning. Der er også brødre på den anden side af vandet, der har givet udtryk for sådanne synspunkter, og jeg vil godt sige, at man derfor kan starte med at konstatere, at måde arbejdstager- og arbejdsgiversiden forud for nedsættelsen af udvalget – ved fastlæggelse af dets kommissorium – og i høj grad under selve udvalgsbehandlingen – har levet op til regeringens klare ønsker om, at den løsning, der skulle findes, var en løsning, der sikrede bevarelse af den danske model.

Man har således ikke benyttet denne her mulighed, der måske var til at undergrave det samlede system. Det har der heller ikke været nogen, der har givet udtryk for. Det kan man også roligt sige, at kommissoriet er blevet fastlagt på en måde, som giver en klar tydelighed omkring, hvad det var, vi skulle, for det siger med afsigelsen af EF-domstolen i den svenske Laval-sag – er det nødvendigt nærmere vurderer betydningen af konsekvenserne af dommen for retsstillingen i Danmark, og det er samtidig nødvendigt at vurdere behovet for eventuelt at tillempe gældende lovgivning og praksis på arbejdsmarkedet i forhold til udenlandske tjenesteydelser og deres udstationering af lønmodtagere i Danmark – og så kommer det afgørende: Målet er at fastholde det grundlæggende princip på det danske arbejdsmarked, hvorefter hovedansvaret for reguleringen af løn- og ansættelsesvilkår er overladt til arbejdsmarkedets parter. Et vigtigt led i den danske arbejdsmarkedsregulering, den såkaldte danske model, er, at lønmodtagerorganisationer kan anvende kollektivt kampskrift til at opnå en overenskomst. Parternes rolle ved regulering af arbejdsmarkedet er i øvrigt en hjørnesten i den danske flexicuritymodel.

Se, det var altså regeringen, der gav udtryk for det. Så opgaven, den var ret bundet – nemlig, I skal finde en måde at opretholde det danske system på.

Hvis man ... det første, vi så gjorde, det var i virkeligheden ... det er jo tre ting, man beder udvalget om her. Det første er naturligvis at vurdere juridisk – konsekvenserne af dommen. Det andet, man beder udvalget om, det er jo nok så interessant, det er at finde en juridisk løsning, som vil kunne holde vand. Det er jo ofte underkendt ... for dette kommissorium siger jo ikke – at nu skal parterne bare blive enige om, at denne her dom ikke er afsagt – og så se at komme videre. Det er jo ikke dét, der står. Der står jo, at parterne skal blive enige om en måde at komme videre på, der i videst mulige omfang opretholder det gældende system – men – som holder juridisk. Og det vil sige, at den første del af arbejdet bestod jo i – i virkeligheden – at foretage en juridisk vurdering af, hvorvidt der kunne strikkes en juridisk orden sammen, som de, der skal føre processer ved EF-domstolen, anså for at være en fornuftig orden, således at den kunne forsvares under en eventuel senere angreb fra andre myndigheders side.

Det er jo også derfor, at udvalgsarbejdet naturligvis var atypisk, fordi udvalgsarbejdet kom jo i høj grad til at dreje sig om, hvad Justitsministeriets lovfdeling har at sige om denne sag. For det er klart, at min holdning til, hvad udvalgsarbejdet var fra starten – vi kan og vil ikke fremlægge en model, som Justitsministeriets lovfdeling ikke vil stå inde for på en sådan måde, at de vil kunne forsvare den og ønske at forsvare den i en eventuel ny retssag for EF-domstolen.

Og det var på det grundlag, den første del af arbejdet naturligvis var – at diskutere med juristerne i Beskæftigelsesministeriet og Justitsministeriet kan vi tegne konturerne af en juridisk model, der er holdbar. Og det mener vi så, vi kan, og det står Justitsministeriet også bag. På basis af det arbejde fremlagde vi så en række forskellige bemærkninger og tanker i udvalget, og derefter fandt det almindelige udvalgsarbejde sted omkring det, der har resulteret i den betænkning, som vi kender.

Man kan jo sige, at det første, man kan sige om vurdering af dommen, det er jo, at medlemsstaterne normalt frit kan vælge at fastsætte arbejds- og ansættelsesvilkår, men hvis staten eller fagforeningerne stille krav til udenlandske tjenesteydere på udstationeringsdirektivets artikel 3 stk. 1, 1. afsnit, litra A-G-område, så skal der i praksis være et lovmæssigt grundlag, der, siges der, med tilstrækkelig klarhed definerer vilkårene. Og det vil sige, at der enten skal være lovgivet om mindsteløn, siger dommen, eller være en lovmæssig forankring eller en henvisning til relevante kollektive overenskomster.

Det forstås på den måde, at man enten lovgiver direkte om mindsteløn eller anvender den såkaldte erga omnes-ordning, som er hjemlet i udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 8, 1. led, og det vil sige, at man tillægger bestemte overenskomster gyldighed på tværs af hele systemet.

Men der er også en tredje mulighed, som angives i udstationeringsdirektivet, og det er, at der indgås ... at man tillægger kollektive overenskomster eller aftaler, der indgås med de mest repræsentative parter, og som gælder på hele det nationale område ... at man tillægger dem almindelig gyldighed.

For det andet, så siger man, at det fremgår af direktivets paragraf 3 stk. 1, 1. afsnit i litra A-G, at det under alle omstændigheder skal fremgå af bestemmelser, hvad enten det er lovgivningsmæssige bestemmelser eller bestemmelser i kollektive overenskomster, der er tilstrækkelig præcis

tilgængelige til, at det praktisk gøres, at det ikke gøres umuligt eller urimeligt eller vanskeligt for udenlandske virksomheder at få klarhed over det. Det vil sige, det andet krav – det første krav er, at der skal være en lovgivning, det andet krav, at der skal være klarhed eller præcision.

Det er for så vidt dét, som man siger, og det fører så, om jeg så må sige, til den juridiske model, som er fastslået i det nye forslag til paragraf 6 a (lille a). Paragraf 6 a stk. 1 siger jo ... fastslår, at der fortsat kan bruges kollektive kampskridt over for udenlandske tjenesteydere. For så vidt er den bestemmelse overflødig. Det følger af stk. 2, men det følger jo også almindelig dansk retstilstand.

Men det har været vigtigt for udvalget at fastslå indledningsvis i paragraf 6 a, at de kollektive kampskridt, der kan anvendes på det danske arbejdsmarked over for danske arbejdsgivere også finder anvendelse i denne her situation.

Men det er jo selvfølgelig stk. 2, der er det interessante. Der står nemlig i stk. 2, at det er en betingelse for iværksættelse af de kollektive kampskridt, at der forinden for udenlandske tjenesteydelser er henvist til bestemmelser i kollektive overenskomster – det er jo ikke så overraskende – der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder for hele det danske område. Det vil sige, det man vælger her, det er den tredje løsningsmodel, som anvises i udstationeringsdirektivet. Det er altså, at man siger, at der skal henvises til kollektive overenskomster indgået af de mest repræsentative på arbejdsmarkedet på hele det danske område og tilføjer selvfølgelig den tredje af betingelserne – nemlig, at der skal være klarhed.

Så vidt, så godt!

Man har forankret det i virkeligheden og taget udgangspunkt ... den juridiske model tager sit udgangspunkt i Laval-afgørelsens præmis 66, og det er så den eneste del af Laval-afgørelsen, jeg vil citere. Men det er klart, at det er den præmis, der er i realiteten klare og tydeligst giver hjemlen og baggrunden for det her forslag.

Der siges i dommen følgende: At det følger af ordlyden af denne bestemmelse – og i denne bestemmelse er det paragraf 3 stk. 8, 2. afsnit i udstationeringsdirektivet – det følger af denne bestemmelse, at anvendelsen af denne mulighed – altså den mulighed, jeg lige har skitseret – forudsætter – dels at medlemsstaten træffer bestemmelse herom, det kræver altså lovgivning – dels at anvendelsen af kollektive aftaler på virksomheder, der udstationerer arbejdstagere sikrer, at disse på de områder, der er opregnede i artikel 3 stk. 1 litra A-G, det er beskyttelsesområderne i direktiv 96/71, behandles lige i forhold til indenlandske virksomheder inden for den pågældende sektor eller erhvervsgrænse, som befinder sig i en tilsvarende situation. Efter direktivets artikel 3 stk. 8 foreligger der ligebehandling og sidstnævnte virksomheder er underkastet samme forpligtelser på de nævnte områder, som udstationeringsvirksomheder – og begge typer af virksomheder skal opfylde disse forpligtelser med de samme virkninger.

Dette er i virkeligheden dét, der er baggrunden for den valgte ordning.

Hvis man så skal se på – om jeg så må sige – udvalgets nærmere tilknyttede bemærkninger til denne her ordning, der altså går ud på, at der skal være lovhjemmel, der skal være landsdækkende overenskomster fra de mest repræsentative parter, og der skal være klarhed.

Så er det klart, at det følger, at der skal være klarhed, og det vil sige, at for det første er der et henvisningskrav og krav til de kollektive overenskomsters beskaffenhed. Og det består i, at det skal være indgået mellem repræsentative parter. Det er det første. Spørgsmålet er jo, hvem definerer det her? Hvem afgør dét? Og det er jo i virkeligheden hele vejen igennem dét, der er knasten i den her ordning. Fordi hvad er klarhed? Og hvem er de mest repræsentative parter? Og hvad er egentlig det lønbegreb, der anvendes. Det er de tre hovedproblemer. Fordi det er jo let nok for loven at henvise til de mest repræsentative parter, og det er jo også let nok i lovgivningen at sige, at der skal være klarhed, og det er jo også let nok i loven at sige, at det gælder alle relevante løndele – men når det så kommer til udmøntningen, så bliver det svært. Det er der jo ikke nogen som helst tvivl om.

Derfor er der en serie vejledende bemærkninger specielt omkring, hvilke løndele der kan medtages i begrebet mindsteløn, og derudover er der også nogle bemærkninger om, hvem der i realiteten må anses for mest repræsentative. Men det afgørende er sådant set, at der henvises til, at alle tvivlsspørgsmål på det her område skal afgøres af Arbejdsretten.

Så kan man spørge sig selv, om det bliver nemt at være Arbejdsret – svaret er, at det er aldrig nemt at være Arbejdsret, men der er ikke nogen af disse problemstillinger, som Arbejdsretten ikke er vant til at behandle, og der er efter vores opfattelse ikke nogen af de her problemstillinger, der ikke kan løses i den almindelige Arbejdsretlige sammenhæng.

Betingelser om, at der skal være fundet en klarhed om, hvilken løn der efter den relevante overenskomst skal betales, skal jo altså forstås på den måde, at den udenlandske tjenesteyder, han skal kunne konstatere det. Han skal kunne konstatere, hvilke lønkrav der ville kunne understøttes gennem anvendelse af de kollektive kampskridt. Vi siger i den forbindelse, at i den forbindelse er der ikke noget i vejen for at henvise til akkordlønninger, resultatløns og lignende, hvis bestemmelserne om dette – altså akkordløns og resultatløns – er udformet klart. Og det betyder også, at der heller ikke behøver at være henvist til en hel præcis lønsats, men at man fx godt kan henvise til lønfastsættelsen i øvrigt omkring denne lønsats – omkring lønnen i øvrigt.

Det er klart, at det vil også give anledning til problemer, men dét, der er anvist fra udvalgets side er jo, at for så vidt kan alle relevante løndele og alle relevante løntillæg bringes i anvendelse. Det vil sige fx sådan noget som anciennitetsløns kan godt være med, det er der heller ikke nogen som helst tvivl om, og det samme gælder fx regler – og det er jo relevant – for kost og logi.

Hvis vi ser på den anden betingelse – nemlig betingelsen om de mest repræsentative parter, så er der jo mest tale om en udelukkelse af visse overenskomster. Vi siger fx, at virksomhedsoverenskomster eller lokale eller regionale aftaler – dem kan der ikke henvises til. De opfylder ikke kravene. Også på det her punkt kan der opstå tvivl – men også på det her punkt er anvisningen af løsningen af tvivlen om, hvilken landsdækkende brancheorganisation, der er tale om, henlagt til Arbejdsretten.

Det vi også siger, det er, at sådan noget som fx ferie og pension kan godt indregnes, men man skal her i denne forbindelse være klar over, at udvalget peger på, at dobbeltaflønning – eller i dette her tilfælde dobbeltbelastning – af arbejdsgiverne ikke er tilladeligt. Og det vil sige, hvis man er i en situation, hvor det er åbenbart, at den pågældende betaler til tilsvarende ordninger hjemme og/eller slet ikke har nytte af den pågældende ordning i Danmark – fx kan det være uddannelsesordninger af den ene eller anden art, så kan de ikke medregnes.

Alt i alt er der således tale om en række anvisninger, der ikke kan anses på nogen måde for udtømmende, men som alle sammen har sit udgangspunkt i, at den model, der henvises til, har sin baggrund – dels i udstationeringsdirektivet og dels i præmis 66 i Laval-dommen, og at det i virkeligheden her drejer sig om, at man ved en lovgivningsmæssig henvisning til disse landsdækkende overenskomster, der skal have den fornødne klarhed, har et juridisk system, der gør det muligt for Arbejdsretten at administrere en situation, som i høj grad kommer til at ligne den situation, vi har – og det vil sige, at det overordnede hensyn om, at social dumping på de her områder ikke er tilladt – fortsat er gældende, og at kampen mod social dumping, der jo både er en beskyttelse af den ene og den anden side – udlændinge og indlændinge – at den kamp føres med de midler, den hidtil er blevet ført med. Men at der i konfliktsituationer kan blive brug for Arbejdsrettens hjælp.

Yes.

**Knud Kristensen:** Ja, tak til Michael Christiansen for indlægget her, og vi vil straks gå videre til Ruth Nielsen, og så vil jeg sige tak for deltagelsen til Michael Christiansen.

Værsgo!

**Ruth Nielsen:** Hvis vi ser på Laval-afgørelsen, så er det måske vigtigt at være opmærksom på, at vi kender den jo i en vis forstand stadig ikke – altså Laval-sagen er en sag i Sverige for den svenske Arbetsdomstol, og der er stadig ikke afsagt dom ved Arbetsdomstolen i Sverige, så vi kender sådan set ikke den endelige Laval-afgørelse. Det vi kender, det er en delafgørelse, kan man sige, fra EF-domstolen om spørgsmålet om lovligheden af de kollektive kampskridt. Altså den sag, der blev indbragt for den svenske Arbetsdomstol – og det er for ca. fire år siden, den blev indbragt fra Arbetsdomstolen – den handlede om, at en lettisk tjenesteyder – Laval – en virksomhed fra Letland – anlagde sag mod to svenske fagforbund – bygningsarbejderforbundet og elektrikerforbundet – og krævede erstatning af dem, og det er dét, der stadig ikke er afgjort – skal de her to fagforbund betale nogle millioner kroner til en lettisk tjenesteyder, fordi de har lavet kollektive kampskridt. Og et underspørgsmål, det er jo, var det lovligt de her kollektive kampskridt. Men selv hvis man siger, at de kollektive kampskridt er ulovlige, så er det jo ikke fuldstændig oplagt, at konsekvensen er – at det skal elektrikerne betale for – eller det skal bygningsarbejderne betale for, fordi alle, der ved noget om svensk arbejdsret, de mente jo, at de var lovlige efter svensk arbejdsret. Og tilsvarende nugældende dansk ret, før vi får denne her lovændring, hvis man har en kollektiv aktion fra et eller

andet privat forbund, så ville man kunne forestille sig, at en udenlandsk tjenesteyder vil kunne rejse et erstatningskrav mod det forbund. Og som situationen er i dag, hvis man sagde, at de danske regler er for uklare, de strider mod fri bevægelighedsreglerne i EU, hvem skal så betale erstatning for det. Og den side af det er det måske vigtig også at være opmærksom på. For det er i virkeligheden måske den vigtigste ... eller i hvert fald en vigtig retsvirkning af denne her lov, det er, at den fritager de private fagforeninger for at bære den erstatningsretlige risiko for, om den danske model stemmer med EU-rettens frie bevægelighedsregler. Altså, hvis den svenske Laval-afgørelse fra Arbetsdomstolen, og den ventes altså først om et halvt årstid – den skal mundtligt forhandles i den svenske Arbetsdomstol til april 2009, og så får vi først dommen efter det. Hvis den ender med, at de der svenske bygningsarbejdere og svenske elektrikere kommer til at betale nogle millioner – altså Laval har krævet knapt 3 millioner plus renter for fire år eller fem år bliver det vel efterhånden – og sagsomkostninger, og man må tro, der er store sagsomkostninger i en sådan sag, den har jo kørt i mange år for domstolene og har været rundt omkring – altså både nationalt og for EU-domstolen, så det kan blive relativt dyrt, hvis de ender med at få hele erstatningsansvaret. Og tilsvarende kunne det være i Danmark, hvis vi fik en parallel sag efter de nugældende regler. Men når først det her lovforslag er vedtaget, hvis vi nu går ud fra, at det bliver det jo formentlig, så ... de forbund, der vælger at gøre, som der står i loven. Der står jo i loven, at det er lovligt, hvis I gør sådan og sådan. Og hvis de gør dét, så vil de ikke kunne pålægges erstatningsansvar efter dansk erstatningsret. Og det vil sige, man løfter ligesom det erstatningsretlige ansvar væk fra de forbund, som kunne tænkes at aktionere på den måde, som loven foreskriver. Og det er ligesom en vigtig side af Laval-afgørelsen, at den har den der også erstatningsretlige side. Men altså dét, der her menes med Laval-afgørelsen, det er jo formentlig EU-dommen i spørgsmålet om – var de kollektive kampskridt så lovlige eller ej. Og hvis vi ser på dommen, som Michael Christiansen jo allerede har nævnt, så er det en noget vanskelig dom at læse. De allerfleste eksperter havde nok ventet, at den ville komme til at se lidt anderledes ud – altså, det var en dom, der kom som en vis overraskelse for de fleste. Der er ikke ret mange, der sagde: nå, ja – selvfølgelig, det havde vi jo forudset. Det havde vi faktisk ikke. De allerfleste, der havde gjort sig kloge på denne her sag i forvejen, havde ikke sådan helt forudset, hvordan den ville ende. Og altså dommen tager ligesom stilling til to regelsæt – dels de helt generelle fri bevægelighedsregler, som er baseret i traktatens artikel 49 om fri bevægelighed for tjenesteydelser – og dels går den meget ind på udstationeringsdirektivet. Og man kan vel sige, at med hensyn til dommens klarhed – og hvor meget de fleste synes, den er indlysende rigtig, så er den del, der handler om den generelle fri bevægelighed efter traktaten, det er meget på linje med dét, vi vidste i forvejen. Altså – der har været fri bevægelighed i EU siden 1958, det er ikke nogen nyhed. Vi har 50 års øvelse i fri bevægelighed, og de generelle regler om fri bevægelighed, der gentager den dét, som man sådan set altid har vidst. Og dét, at det skal være klart – man skal kunne se, hvad er det for ... altså, hvis man kan lave restriktioner på den fri bevægelighed, så er det en forudsætning, at de ikke ... at de forfølger et legitimt mål, og at de ikke går længere end nødvendigt for at nå det mål, og man accepterer det ikke som nødvendigt at gøre restriktioner på en uklar måde. Så klarhedskravet er ikke overraskende, og jeg tror, man må sige, at det primært var det, de svenske aktioner faldt på. Og det er der måske ikke noget overraskende i. Og det har altid været sådan – lige siden – vi meldte os ind i EU – har det været sådan, at hvis danske aktioner har været meget uklare og fuldstændig uigennemskuelige for en fremmed tjenesteyder, så

ville man potentielt kunne komme og sige, det er en overtrædelse af traktatens artikel 49. Altså, Laval-sagen handlede jo om en tjenesteyder, der sad i Letland og så en annonce om et EU-udbud om renovering af en skole i Sverige. Og så skal han give et tilbud – eller vil han give et tilbud – og for at kunne give et tilbud på, hvilken pris han skal have for at renovere skolen, så må han have en mening om, hvad koster det at få arbejdet udført i Sverige. Og for at have en mening om det, så må han jo også kunne have en mening om, hvad mon lønnen er. Hvis man ikke har nogen anelse om, hvad lønnen er, så er det ikke så nemt at sidde i Riga og lave et tilbud på, hvad skal det koste at renovere en skole i Sverige. Og derfor må der være en vis klarhed, så hvis der ikke er nogen klarhed overhovedet, hvis det er en fuldstændig gåde for den fremmede tjenesteyder, hvad mon det koster. Hvis han ikke kan få nogen klarhed over det, så er der temmelig oplagt en ulovlig restriktion i forhold til traktaten. Og det er muligvis dét, som er det primære i dommen, fordi der går man jo ind og synes, at det svenske system virkede meget uigennemskueligt. Og hvis det er rigtigt, at det var dét – men der kan man så spørge, hvorfor går EF-domstolen ind og siger det, hvorfor overlader man ikke det til den nationale ret at vurdere. Men der er ikke nogen klar regel på det punkt – altså er det EF-domstolen eller er det den nationale domstol, der skal finde ud af, om der er klarhed. Hvis man har valgt fra den nationale domstols side at spørge EF-domstolen, og det er jo den nationale domstols valg, der har pligt til at spørge EF-domstolen, hvis den nationale domstol er i tvivl om EU-retten og føler, at man kan have behov for at lære noget om EU-ret ved at spørge EF-domstolen. Men hvis den nationale domstol har tillid til sin egen forståelse af EU-retten, så kunne den jo bare selv afgøre det. Men nu har den altså valgt at spørge. Og hvis man ... altså den svenske Arbejdsdomstol havde valgt at spørge ... de kunne også have valgt noget andet, de kunne have valgt at lade være med at spørge. Vi har haft tilsvarende sager i Danmark, hvor Arbejdsretten i Danmark har valgt ikke at spørge ud fra den betragtning – vi ved da godt selv, at der er noget, der hedder fri bevægelighed i EU, og det kan vi da selv finde ud af. Det behøver vi ikke at spørge EU-domstolen om. Men når man nu havde spurgt, så er der ikke nogen klar regel, om EF-domstolen så ligesom går ind og foretager den der vurdering, eller om man sender det hjem og siger, at reglen er sådan, I skal vurdere, om det er ... om det går længere end nødvendigt – den restriktion, man har lavet. Men altså selve det generelle omkring fri bevægelighed, det er ikke særligt rystende.

Så siger man også i dommen, at aktionsfrihed er en grundlæggende ret, og det er jo sådan set lidt interessant. Man henviser til charteret om grundlæggende rettigheder, og det er måske i hvert fald i sådant et lidt bredere perspektiv i forhold til Europa lidt interessant at få slået fast, at aktionsfriheden er en grundlæggende ret. Det betyder ikke, at den går forud for fri bevægelighed, men det betyder, at den skal tages med over for fri bevægelighed. Altså vi har hensynet til fri bevægelighed på den ene side og hensynet til den grundlæggende ret til at foretage kollektive aktioner på den anden side. De skal afbalanceres over for hinanden. Man kan ikke sige, det ene går altid forud, eller det andet går altid forud. Det er noget, der skal afbalanceres over for hinanden, men det betyder altså bl.a., man kan ikke sige, at man ved dommen har slået fast, at fri bevægelighed altid går forud for strejkeretten. Det siger man absolut ikke. Man siger, de to skal afbalanceres over for hinanden. Men dét, der er mest tvivlsomt ved dommen fra EF-domstolen, det er fortolkningen af udstationeringsdirektivet. Og det hænger jo nok sammen med, at direktivet faktisk ikke er specielt klart, altså det er et direktiv fra 1996, og på det tidspunkt, der prøvede man



at finde en balance, men der var jo ikke ... man havde jo ikke helt de problemer, man har fået efter østudvidelsen. Altså østudvidelsen af EU har ligesom gjort hele den problemstilling her aktuel på en ny måde, som det ikke var dengang, man gav direktivet. Så direktivet har et dobbelt formål. Det er et indre markedsdirektiv. Langt de fleste arbejdsretlige direktiver, de er minimumsdirektiver med henblik på at forbedre arbejdstagerbeskyttelsen. Men det her direktiv er ikke med den ... altså de har ikke hjemmel i de bestemmelser, de har hjemmelovre i indre markedsafdelingen. Og i indre markedsdirektiver, der kan man godt både lægge loft og bund. Så det er ikke på forhånd givet, at udstationeringsdirektivet er et minimumsdirektiv. Det er en mulighed, at det lægger maksimum for, hvad man kan kræve af fremmede tjenesteydere. Og på det punkt er dommen ikke særlig klar. Der er mange, der læser den, som at den eller mindre gør udstationeringsdirektivet til et maksimumsdirektiv på de kerneområder, som udstationeringsdirektivet henlægger til national ret. Altså udstationeringsdirektivet er et eksempel på noget ... eller det, man på juridisk kalder et lovvalgsdirektiv. Altså det handler om, hvilke lands lov skal man afgøre nogle problemer efter. Det almindelige udgangspunkt er, at man skal afgøre den efter loven i det land, ansættelsesforholdet har sin nærmeste tilknytning til. Og det betyder fx med lettiske arbejdsgivere og lettiske arbejdstagere, som der var tale om i Laval-sagen, så ville det være lettisk ret. Så de allerfleste spørgsmål vedr. de her arbejdstageres forhold, de skal som udgangspunkt afgøres efter lettisk ret. Men det udstationeringsdirektiv siger, det er så, at på visse emner, der skal man bruge arbejdsstedets ret. Og arbejdsstedet, det var så Sverige. Og tilsvarende altså, hvis nogen bliver udstationeret til Danmark. Det er kun på visse områder, det skal afgøres efter dansk ret, og det er kun de områder, der er opremset i direktivet. Og de særlige områder, der er opremset i direktivet, det er arbejdstid, ferie, mindsteløn, vikarer, arbejdsmiljø, beskyttelse dels af gravide og børn og unge og forskelsbehandling. Og det er kun på de emner, man bruger arbejdsstedets lov. På de øvrige emner, der bruger man det land, som arbejdsgiverne og arbejdstagerne har fælles – altså i Laval-sagen Letland. I forhold til udstationering i Danmark, så er det jo tit polske arbejdstagere fx, man taler om, så ville det være polsk ret eller dansk ret.

Og dét, der er spørgsmålet, det er, hvor meget der kommer med over i arbejdsstedets regler, og der er det jo specielt mindstelønsreglerne. Hvis vi ser på den udredning, Michael Christiansen gennemgik og det lovforslag, der ligger – så er det jo kun løn, man regulerer, det er jo ikke alle mulige andre arbejdsvilkår. Altså den der paragraf 6 a i udstationeringsloven, den handler om løn, og det er jo altså det, den relaterer sig til. Dét, man kan afgøre efter dansk ret, det er ifølge direktivet dét, man kalder mindsteløn i direktivet. Og på det punkt, hvad er mindsteløn, der er direktivet egentlig ikke særligt uklart, fordi det siger helt eksplicit – i direktivet står der i artikel 3 i slutningen af stk. 1: I forbindelse med dette direktiv defineres begrebet mindsteløn i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis i den medlemsstat på vis område, arbejdstageren er udstationeret. Dvs. altså fx – det er dansk lovgivning eller praksis, der afgør, hvad der er mindsteløn i Danmark – og tilsvarende i Sverige i Laval-sagen. Men uanset der står det i direktivet, så går Laval-dommen alligevel ligesom lidt ind i at fortælle, hvad kan det være, det der mindsteløn. Og selvom der står, at mindsteløn defineres efter national ret på arbejdsstedet, så betyder det jo ikke, at man kan kalde hvad som helst for mindsteløn. Altså hvis vi fx lavede en kollektiv overenskomst om kønskvotering, fordi nu skal vi altså have nogle kvinder i ledelse, så tror jeg ikke, man ville komme

igennem med at sige, det er mindsteløn i Danmark. Altså at kønskvotering, det kalder vi mindsteløn i Danmark. Det ville man sige – nej, det kan ikke være rigtigt. Altså når der står mindsteløn i direktivet, så betyder det ... og I selv kan bestemme, hvad mindsteløn er, så kan det ikke betyde, at I kan kalde fx kønskvotering for mindsteløn. Så der er ikke fuldstændig frit slag. Altså det skal være noget med løn i hvert fald. Hvis det er noget med noget andet end løn, hvis det er arbejdstid eller arbejdsmiljø eller ligestilling eller sådan noget, så tror jeg ikke, man ville kunne påstå, at det er dét, vi forstår ved mindsteløn. Men vi bestemmer selv, hvad mindsteløn er, og man kunne jo høre på Michael Christiansen, at man har forudsat, at hvis vi ser på, hvad er så mindsteløn i Danmark, det er jo ikke særligt klart, fordi vi har ikke ... altså lovgiver har ikke skrevet et eller andet sted i loven, hvad forstår vi ved mindsteløn i Danmark. Vi kan ikke slå op i en lov og se, det står der. Vi er nødt til at se på, hvad er det i praksis, og der tror jeg, man kan sige, det er i praksis hele den overenskomstmæssige lønpakke. Det er alle dét, en arbejdsgiver efter den kollektive overenskomst er forpligtet til mindst at betale til en arbejdstager som følger af arbejdsforholdet. Så det er alle lønelementer i den overenskomstmæssige lønpakke. Og det er jo vigtigt at være opmærksom på, at mindsteløn er ikke bare minimumslønsatser. Hvis man har nogle minimumssatser plus nogle tillæg ved en kollektiv overenskomst, så er det det hele, og det var også det Michael Christiansen sagde, man har forudsat, at det er alle løndelev. Det er ikke specielt mindstesatserne. Så man skal ikke slutte fra mindsteløn til mindstesats. Altså det er hele lønpakken i Danmark, men altså man kunne godt sige, at dommen er lidt uklar på det punkt, fordi man forudsætter nok, at det skal være fastsat ... have en eller anden lovmæssig forankring, altså det man forstår ved mindsteløn, i hvert fald hvis man går videre til den næste dom. Efter Laval-dommen, så kom der senere en anden dom, der hedder Rüffert-sagen, som man også har støttet sig på i lovforslaget. Og der siger man, at mindstelønnen i direktivets forstand, det må være noget, der er fastsat på en af de måder, der er nævnt i direktivet, og der nævnte Michael Christiansen de tre måder, ikke – der kan være lovbestemt mindsteløn, der kan være almengyldige kollektive overenskomster, som altså gælder for alle virksomheder inden for det pågældende område eller branche, eller der kan være overenskomster indgået af de mest repræsentative organisationer fra hele det nationale område, som altså ikke er lokalt eller regionalt afgrænset. Og det siger man rent ud i Rüffert-sagen fra domstolens side, at det er dét, man mener med mindsteløn. Og det er dét, man har lagt til grund i lovforslaget, altså at for at komme ind i de her mindstelønsregler, sådan så vi selv kan lave mindsteløn i Danmark, at så må vi have en eller anden lovmæssig forankring, og det er dét, man så giver ved det her lovforslag, og der vælger man så, hvad man kunne kalde den tredje mulighed i udstationeringsdirektivet – den med de mest repræsentative organisationer, som gælder for hele det nationale område, som ikke er lokalt eller regionalt afgrænset. Og hvis man skulle vurdere det lovforslag, så synes jeg, det er ... altså min generelle vurdering, det er, at det holder, det er i hvert fald ikke åbenbart i strid med EU-reglerne. Og det er ret vigtigt det der åbenbart, jamen det er vigtigt, fordi hvis vi vender tilbage til den erstatningsretlige vinkel, så er det sådan, at hvis vi nu siger, at nu har man fritaget de private fagforeninger for at bære den erstatningsretlige risiko ved at lovgive og gået ind og sagt – I kan gøre sådan og sådan, og hvis man gør som lovgiver siger, så kan man nok ikke blive pålagt privatretligt erstatningsansvar. Og så kunne man spørge, hvad så med staten, hvis I som Danmarks repræsentanter vedtager en lov, der er i åbenbar strid med EU-retten, så er der statsligt erstatningsansvar. Men der er kun statsligt erstatningsansvar, hvis der er tale om

en klar overtrædelse af EU-retten, og hvis der i øvrigt er årsagsforbindelse, og det er regler, der giver individuelle rettigheder. Og det er i hvert fald ikke en klar overtrædelse, og der er heller ikke noget statsligt erstatningsansvar, det er gratis for staten at overtage den erstatningsretlige risiko her fra fagforeningerne. Der kommer ikke noget erstatningsansvar heller imod staten. Og jeg tror heller ikke, der er nogen, der vil sige, det overhovedet er ulovligt, men man skal være forsigtig med at forudsige, for før Laval-dommen fra EU-domstolen var vi jo også mange, der ville have troet, at de kollektive aktioner ville have holdt på EU-domstolen. Og det gjorde de så ikke, så man kan ikke være 100 procent sikker i forudsigelser om, at et eller andet kunne anses for at være tvivlsomt i den danske løsning. Altså der kan jo godt dukke noget konkret op, som man ikke har fået gennemtænkt på forhånd, men generelt er min vurdering, at lovforslaget er o.k. i forhold til EU-reglerne. Jeg tror ikke, EU-domstolen vil sige, det er ulovligt, og jeg tror i hvert fald ikke, at der er nogen, der vil ifalde erstatningsansvar, så fra alle de danske aktører, så er det i hvert fald en billig løsning i den forstand, at man slipper for at skulle betale erstatning.

Ja.

**Knud Kristensen:** Ja, tak til Ruth Nielsen for en god gennemgang.

Så er det sådan skruet sammen, at her på første række, der sidder der så medlemmer af Arbejdsmarkedsudvalget, og de stiller så spørgsmål, og det gør de i den tid, som høringen varer. Og hvis de går tomt af spørgsmål, hvad er ret udsædvanligt, så kan der måske også blive et par spørgsmål fra salen.

Men vi tager tre spørgsmål på tiden, og hvem er den første?

Det er Line. Værsgo!

**Line Barfod:** Tak, Line Barfod fra Enhedslisten. Og tak for en fin gennemgang. Jeg synes, det var bemærkelsesværdigt så meget, du understreger, at det vigtigste formål med lovforslaget, det er at undgå erstatningsansvar for forbund og for staten. Jeg har bare ikke lige tænkt den vinkel, men det er selvfølgelig væsentligt.

Men det jeg så også forstår, du siger, det er, at vi kan jo ikke være sikre på, hvad den her domstol kan finde på at mene.

Så vil jeg bare høre dig i forhold til fortolkningerne, fordi nu har jeg et par gange været til konferencer, som ... altså faglige konferencer, som LO bl.a. har været med til at arrangere, hvor Jens Christiansen har sagt, at der er jo forskellige fortolkninger. Og han kan være bange for, at hvis vi vedtager det her lovforslag, så vil der være en større risiko for, at vi bliver dømt ved domstolen. Altså der har ikke været noget snak om erstatning i det, han siger, men at en konflikt bliver kendt ulovlig ved domstolen i forhold til, hvis vi ikke vedtager lovforslaget, som det ligger nu. Og som jeg har forstået, så er hans begrundelse, at man her selv begynder at gå ad den vej med at lovfæste,

hvad det er, konfliktretten indeholder i modsætning til, hvis man holder fast i forsvaret om den danske model, og at vi ikke lovfæster vores danske model, men det er forhandlinger mellem parterne.

Så det ville jeg høre, om du kunne sige lidt om de forskellige fortolkninger, jeg har forstået, der ligger af den del af det. Det er det ene.

Det andet spørgsmål, det er det her med, hvad er det så man kan konflikte for. Som jeg har forstået det, så med lovforslaget og med dommene fra EU, så ligger det klart, at vi kommer til at have forskel på, hvad vi stiller af krav og kan konflikte for i forhold til danske arbejdsgivere og i forhold til udenlandske arbejdsgivere.

Jeg vil bare høre, om det er rigtigt forstået, at det vil altså være mindre, man kan kræve af de udenlandske arbejdsgivere i forhold til de danske arbejdsgivere.

Tak.

**Knud Kristensen:** Ja, tak. Så har vi et spørgsmål fra Bent Bøgsted.

**Bent Bøgsted:** Ja, tak for gennemgangen. Jeg synes jo, at det rejser en hel del tvivlsspørgsmål, det der bliver sagt – både fra Michael og fra dig, Ruth. Men et af de punkter, som jeg i hvert er falden over, det er jo, at vi har valgt den tredje model, hvor vi lægger os op ad landsdækkende overenskomster.

Betyder det så, at vi afskriver os konfliktretten, hvis det ikke ... at der er en virksomhed, der byder ind på et job og får det job. Det er godt nok at overholde den landsdækkende overenskomst, men alle de her lokale overenskomster, som vi har rundt omkring – især på bygeområdet – der mange gange ligger højere end landsdækkende, dvs. så må man ikke konflikte, fordi de overholder de landsdækkende, men de undergraver de lokale.

Er det sådan, det skal forstås? Fordi det er sådan, jeg forstår det!

**Knud Kristensen:** Tak til Bent Bøgsted.

Så er der et spørgsmål fra Thomas Adelskov.

**Thomas Adelskov:** Ja, tak. Jeg synes jo, det er en spændende diskussion. Der er ikke faldet nogen dom mod Danmark, og vi diskuterer det nærmest, som vi er blevet dømt. Men tak for en, synes jeg, meget klar redegørelse og gennemgang af konsekvenserne.

Jeg synes, at der står et spørgsmål tilbage, som er ubesvaret – ellers i den meget grundige redegørelse, og det er: Kunne vi have gjort mere? Kunne vi i Folketinget vedtage et lovforslag, der sikrede – med baggrund i en dom mod Sverige, at vi i Danmark ikke ville kunne ... at der ville kunne blive anlagt sag, og vi ville kunne blive dømt tilsvarende. Altså kunne vi gøre mere, når vi sidder her og lovgiver, kan vi rette det her lovforslag til, kunne vi vælge at gøre en anden model. Nu er jeg med på, at man kunne godt vælge at lovgive om mindstelønnen osv., men hvis vi vil opretholde konfliktretten, kunne vi så gøre noget andet, kunne vi gøre mere?

**Knud Kristensen:** Ja, tak, så værsgo til Ruth Nielsen!

**Ruth Nielsen:** Til det første Line Barfod spurgte om, formålet – altså jeg sagde i og for sig ikke, at formålet med lovforslaget er erstatningsret, fordi det skriver man jo ikke i bemærkningerne, så det tør jeg ikke svare på. Det er jo ligesom nogle andre ... jeg har ikke været med i det udvalgsarbejde. Jeg ved ikke ... men jeg sagde, det er retsvirkningen, altså at uanset om man har tænkt over det eller ej, og uanset hvad man har villet, så vil det være en retlig konsekvens af det, man gør, og I bør vel vide, hvilke retlige konsekvenser det – I gør – har, uanset om det har været derfor I gjorde det eller ej. Eller hvorfor I nu gjorde det. Jeg ved ikke, hvorfor I gør dét, I gør.

Med hensyn til hvad Jens Christiansen mente – jeg er ikke så meget for at udlægge hans ... men det er rigtigt, at der er flere meninger, når man ... det tror jeg også Michael Christiansen nævnte ikke ... hvis man kalder en håndfuld juridiske eksperter ind, så har man typisk mere end én mening. Og det er der også, hvis han havde været her, og det burde han jo have været, men han er vist bortrejst, jeg tror, det er derfor, han ikke er her – så ville han sikkert have sagt et eller andet i retning af dét, du refererer. Det har jeg også hørt ham referere ... jeg har også hørt ham sige noget i den stil i radioen og sådan noget. Men jeg vil nødig sådan i detaljer referere, hvad det egentlig er, han mener, der må du ligesom rette spørgsmål til ham.

Til Bent Bøgsted ... det ligger jo i lovforslaget, at hvis man vil spille med som faglig organisation, så alle de krav, man synes er væsentlige, dem skal man flytte over i sine landsoverenskomster. Altså hvis man har en struktur med en landsoverenskomst, hvor der står en lille smule og så en hel masse i lokaloverenskomster, så skal man redigere dem sammen. Altså man kan jo lave landsoverenskomst med tillæg – geografiske differentierede tillæg fx – så alt det der gode, man måtte have i sine lokale overenskomster, det kunne jo godt skrives ind i en landsoverenskomst. Man kan jo godt lave en tillægsstruktur i landsoverenskomsten. Men det ligger jo i det lovforslag, der ligger her, at de overenskomster, der kan gøres gældende over for fremmede tjenesteydere, de skal være landsdækkende, og de skal være indgået i de mest repræsentative organisationer. Så hvis man insisterer på, at vi vil have alt det vigtige stående i lokaloverenskomster, så afskærer man sig fra det forbunds side fra at aktionere over for de fremmede tjenesteydere. Men hvis man ... hvis man vil spille spillet – om jeg så må sige – og vil spille med, så kan man jo redigere det sammen. Altså man

har vel alle de her overenskomster på tekstbehandling, så det er vel kun et spørgsmål om at redigere dem sammen og så graduere dem lidt efter geografisk område. Altså det er helt klart, at hvis man sætter et eller andet helt centralt krav i en lokal overenskomst, så kan du ikke aktionere for det efter lovens tekst. Altså dét, den siger, er, at du skal have en landsdækkende overenskomst. Den skal gælde for hele det danske område – for det betyder landsdækkende. Den må ikke være geografisk. Du kan ikke have en overenskomst, der kun gælder i Århus og så aktionere for den. Det vil du ikke kunne.

Til Thomas Adelskovs spørgsmål om I kunne gøre noget mere, ja, det er klart, man kan altid gøre mere ikke – altså – og fx så er det lovforslag, der ligger, det er jo begrænset til løn, mens der jo er andre arbejdsvilkår – danske kollektive overenskomster handler jo normalt ikke kun om løn, så man kunne jo fx have reguleret de andre arbejdsvilkår, altså det er kun lønvilkår, man regulerer ikke, det er kun noget, der kan kaldes løn. Hvis noget kan kaldes ... man kan ikke presse hvad som helst ind under løn. Altså selvom der står i direktivet, som jeg sagde før, at mindsteløn bestemmer I selv, hvad I forstår ved. Men det må være inden for det EU-retlige lønbegreb. Og det EU-retlige lønbegreb, det betyder normalt noget med økonomiske ydelser fra arbejdsgiveren til arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet. Så hvis det er et eller andet med maksimal arbejdstid, eller nu nævnte jeg kønskvotering som eksempel, altså alle sådan nogle ting, der ikke kan kaldes løn, så er det ikke med i det lovforslag, I sidder med. Og hvis I synes, det skulle have været det, så skulle I skrive det om.

**Knud Kristensen:** Ja, tak til Ruth Nielsen. Den næste spørger. Værsgo!

**Pia Adelsteen:** Pia Adelsteen, Dansk Folkeparti. Jeg vil hæfte mig lidt ved det her med mindsteløn, fordi jeg ... sådan som jeg forstod det, så er den svenske dom ... der har der ikke været klarhed over, når man sad i Riga, hvad mindstelønnen var for de her svenske byggearbejdere. Og så kunne jeg godt tænke mig at spørge i forhold til det forslag, der ligger her, om det skaber større klarhed, hvis man sidder i Riga i forhold til på nuværende tidspunkt at finde en mindsteløn for byggearbejdere kontra – hvis det her forslag kommer ind – fordi det har jeg lidt svært ved at se ... der står godt nok, at der skabes klarhed, men det kan vi jo alle sammen skrive, så hvad er det egentlig, man forlanger for at få større klarhed i forhold til nu?

**Knud Kristensen:** Ja, tak. Ruth, du må gerne besvare spørgsmålet.

**Ruth Nielsen:** I den svenske sag ... altså der var situationen formentlig den, at i hvert fald i første omgang, at det eneste arbejdsgiveren kunne få at vide, at det kan vi snakke om ... altså at det må vi

forhandle om. Og det var i hvert fald noget af det, som domstolen synes, at det er jo ikke noget klart svar på, hvad man skal betale, at det kan vi forhandle om. Så det var ikke kun det, at han skulle betale en eller andet svensk løn, det var også ligeså meget det, at han blev inviteret til at gå ind i en forhandlingsproces. I det danske system har det formentlig altid været noget mere klart, at der peger man på en eller anden overenskomst og vil formentlig også fortælle vedkommende, hvis de henvender sig til det relevante forbund, så vil de formentlig fortælle ham i kroner og ører, hvad det er, han skal betale, men som Michael Christiansen også var inde på, at det klarhedskrav, der vælger lovgiver jo bare at skrive, det skal være klart. Og om det så konkret er det, det beror på en vurdering fra sag til sag i givet fald. Og det vil jo i givet fald blive Arbejdsretten, der skal afgøre det. Altså hvis en udenlandsk tjenesteyder kommer ud for noget, som han synes er uklart, men som det relevante forbund synes, det er da fuldstændig klart, du skal betale et eller andet, og det må du da kunne forstå, men det kan han ikke, siger han – ja, så kan han jo indbringe sagen for Arbejdsretten efter den danske arbejdsretslov med påstand om, at det er et ulovligt kollektivt kampskridt. Altså hvis et kollektivt kampskridt strider imod udstationeringslovens paragraf 6 a, den nye bestemmelse i udstationeringsloven, så kan det prøves ved Arbejdsretten, så den arbejdsgiver, han kan jo så prøve sagen ved Arbejdsretten og sige, det er et ulovligt kollektivt kampskridt, det lever ikke op til lovens krav om klarhed, og så må Arbejdsretten foretage en konkret vurdering af, om det gør eller ikke gør det. Og det kan man ikke sidde på forhånd og sige, det er jo derfor, man har afstået fra at sige det særligt præcist på forhånd, hvad er klarhed. Det beror så i anden omgang fra sag til sag på en konkret vurdering i Arbejdsretten, og det er op til Arbejdsretten at finde ud af, om det var eller ikke var klart nok i en konkret sag.

**Knud Kristensen:** Tak. Så har vi lige to spørgsmål mere, inden kaffepausen.

Den første er Erling Bonnesen. Værsgo!

**Erling Bonnesen:** Jo, tak – og også tak for klare, præcise redegørelser på det.

Det der var vores ønske, det var jo også, som det blev sagt indledningsvist, at vi bedst muligt kunne bevare det danske system, den danske model, det er jo også sådan min egen personlige opfattelse/vurdering – tro på det. Nå vi sådan har været igennem processen, som vi har indtil nu, så kan jeg gå her fra stadigvæk med den samme tro, at får vi vedtaget dét, som det ligger nu, så er det den måde, at jeg stadigvæk kan sige, at det er den måde, vi bedst kan fastholde – den danske model og det danske system på.

**Knud Kristensen:** Ja, tak. Så er det Line Barfod.

**Line Barfod:** Tak og tak for svaret før. Jeg ved godt, det var mange spørgsmål, men jeg havde også et spørgsmål om, man ikke med loven her kommer til at lave en forskelsbehandling mellem danske arbejdsarbejdsgivere og udenlandske arbejdsgivere – altså det bliver to forskellige ting, man kan stille krav om, og i forlængelse af det svar, du gav til Thomas Adelskov, hvor du siger, at vi i lovforslaget også kunne skrive noget ind om andre ting end løn – altså arbejdsvilkår fx, der kan jo være en række bestemmelser i overenskomsterne for at sikre forskellige arbejdsvilkår. Men det ville vel ikke være i overensstemmelse med EU-retten, hvis vi begynder også at stille krav på noget andet end mindsteløn – altså i forhold til EU-retten er det vil kun mindstelønnen, vi kan gå ind og stille krav på i forhold til Udstationeringsdirektivet, sådan forstod jeg i hvert fald noget af den gennemgang, du havde. Så det vil sige, du siger, vi kunne godt begynde ... men så skal vi vel lovgive, hvis vi skal have de andre vilkår omfattet, altså så skal vi væk fra den danske model med, at det er noget, der er i overenskomsterne, hvis vi skal sikre, at man kan have de samme ting med i forhold til udenlandske arbejdsgivere. Så det var det andet spørgsmål.

Det tredje spørgsmål, det er – det, der har været diskuteret, er, at hvis man skal sikre reelt, at vi ikke risikerer at tabe en sag ved domstolen og også skal sikre nogen af de andre domme, du var inde på, at vi ikke bliver ramt af de virkninger, der er af dem, så er det vel på EU-plan, vi skal arbejde for at få ændret på reglerne, så man sikrer, at det bliver klart, at man har ret til at konflikte for andet end kun det, der ligger i mindstelønnen.

**Knud Kristensen:** Ja, tak. Du må gerne svare, Ruth.

**Ruth Nielsen:** Til spørgsmålet fra Bonnesen om vi bevarer den danske model – ja, det gør vi jo i forhold til alle de aktører, som bevarer deres aktionsfrihed. Men det er jo klart, at paragraf 6 a indebærer, at der er nogle aktører, som bliver skivet af – eller hvad man skal kalde det – altså de forbund, som ikke er de mest repræsentative forbund, de har jo faktisk aktionsfrihed i dag. Så i forhold til dem, kan man sige, sker der en reduktion, ikke. Altså hvis du i særlig grad identificerer dig med nogen af de forbund, der ikke kan anses for de mest repræsentative, så ryger de ud som nogen, der ikke kan aktionere over for de fremmede ikke. Og hvis noget forbund måtte insistere på, at den danske model er en lokal forandret model og lokaloverenskomsten er den vigtigste overenskomstform af alle, så er der også et problem, ikke. Altså hvis der er et forbund, der har lokale overenskomster øverst på ønskesedlen, så får de også et problem, men ellers vil jeg sige, at så er det vel rigtigt, som Michael Christiansen sagde, at det i meget vidt omfang bevarer den danske model.

Og til det Line Barfod sagde – det var rigtigt, jeg glemte at svare på det med forskelsbehandlingen, altså forbud mod forskelsbehandling i EU-retten, det er et forbud mod at behandle de fremmede dårligere end de danske. Det er ikke et forbud mod at behandle danskere dårligere end fremmede ... at hvis Danmark har lyst til og har politiske vilje til at sige, at nu skal danske arbejdsgivere virkelig have et ”gok i nøden”, og de skal bare behandles på alle mulige forfærdelige måder, det må vi i



forhold til EU-reglerne ikke gøre med de fremmede, så lader vi være med at gøre det ved de fremmede, men vi gør det ved de danske. Så har man lov – man har lov at være meget hårdere ved de danske arbejdsgivere, hvis man måtte have politisk vilje til det. Og derfor er det her forslag ... det forbyder kun, at vi må ikke behandle de fremmede værre end de danske, men hvis vi har lyst til at vælge at behandle de danske dårligere end de fremmede, så kan vi vælge det. Men det er et valg. Der er ikke noget i lovforslaget, der tvinger til, at vi skal behandle de danske dårligere end de fremmede, men vi kan godt gøre det, hvis vi vil. Altså hvis der er politisk vilje, hvis der er politisk flertal, der synes, at danske arbejdsgivere, de skal virkelig behandles hårdt, og de skal behandles hårdere – end man ville kunne behandle en EU-tjenesteyder, så er det en valgmulighed, danske politikere har.

Med hensyn til det der, om det kun er mindstelønnen – altså direktivet nævner mindsteløn som et blandt syv områder. Altså de syv områder det er: arbejdstid, ferie, mindsteløn, vikarer, arbejdsmiljø, beskyttelse – og den der beskyttelsesregel vedr. gravide, børn og unge og forskelsbehandling. Det er syv forskellige områder. Og på alle de syv områder ville man jo ligeså godt kunne regulere, som man kan regulere vedr. mindsteløn, hvis man vil. Men man kan selvfølgelig sige, at hvis man gør det, så trækker man noget væk fra den traditionelle danske model. Jo mere man lovregulerer ... på den anden side er der altså mange af de der syv områder, som i forvejen er lovreguleret. Vi har en lov om arbejdsdirektivets gennemførelse, vi har en ferielov, vi får snart en vikarlov – vil jeg tro – der er lige vedtaget et vikardirektiv, som formentlig vil resultere i en vikarlov, så det er ... vi har ikke i øjeblikket vikarlov, men det varer sikkert ikke så længe. Vi har arbejdsmiljølovgivning, vi har beskyttelseslovgivningen vedr. gravide og børn/unge, og vi har lovgivning – meget lovgivning – om ligestilling og forskelsbehandling. Så det er jo lovregulerede områder – de andre områder. Alt andet end mindsteløn er i forvejen lovregulerede område, så det kunne bare være et spørgsmål om – måske – at kigge den lovgivning igennem, så man får det resultat, man ønsker, til at fremgå af den lovgivning. Og det har man ikke gjort i det her lovforslag. Altså der har man kun set på mindsteløn. Men man kunne have valgt at se på andet ikke. Det var jo sådan set nærmest dét, jeg mente, man kunne gøre mere, man kunne have gået den øvrige lovgivning igennem. Hvis man fx vil kunne stille arbejdstidskrav, som er mere vidtgående, så kan man jo ikke gøre det med hjemmel i en lønregel. Så kunne man gå hen i arbejdstidsloven, ikke. Og den har man ikke taget op i denne her sammenhæng.

Det sidste, du spurgte om, det var, om ikke det er omsonst at regulere på landsplan – og hellere gøre det på EU-plan.

Jo – men jeres politiske magt er måske større på landsplan, ikke. Fordi jeg tror ikke, det vil være så fantastisk nemt at få ændret udstationeringsdirektivet. Men udstationeringsdirektivet er jo blevet til i en lidt anden tid end den, vi lever i i dag. Altså østudvidelsen har ændret forudsætningerne for udstationeringsdirektivet, og derfor kunne man da godt spørge, om ikke tiden er moden til en ændring. Men hvis man ser på fx kommissionens arbejdsprogram for de nærmeste år, så står det ikke øverst på deres ønskeseddel at få en ændring af udstationeringsdirektivet. Det er ikke lige på trapperne, at der kommer en ændring af udstationeringsdirektivet, det tror jeg ikke. Men det er da klart, at det ville være en mulighed, at man ... altså noget af den uklarhed, som Laval-sagen

efterlader, den kunne man afklare fra EU-lovgivers side, men det forudsætter altså, at der er politisk vilje i den lovgivningsproces, og det er der mig bekendt ikke i øjeblikket.

**Knud Kristensen:** Ja, tak til Ruth Nielsen for besvarelsen.

Nu er klokken så fremskreden, at der er kaffepause. Og kaffepausen, det er lige herinde ved siden af. Og er der nogen, der skal nyde tobak, så ryger de ud.

Tak.

**Knud Kristensen:** Ja, vi er så klar igen. Og nu får vi så de tre oplæg fra vores oplægsholdere, det er først Flemming Dreesen, Gunde Odgaard og så Palle Bisgaard.

Og jeg vil gerne sige værsgo til Flemming Dreesen!

**Flemming Dreesen:** Tak, det er jo altid interessant med sådan nogle høringer her i Folketinget – nu Arbejdsmarkedsudvalget. En sætning ... eller noget man siger ... som tit bruges på arbejdsmarkedet vil jeg starte med, og det er jo rettidig omhu, og med den såkaldte finanskrisen og banker, der går ned, så kan man roligt sige, det nok er noget, som andre folk skulle have in mente inden de kaster sig ud i risikopræparater. Men jeg synes egentlig, at regeringen og arbejdsmarkedets parter og egentlig også Folketinget her har ageret med rettidig omhu. Vi var hurtigt ude. Der var en sag, som vedrørte Sverige, men vi kunne se, det kunne give nogle ting, som vi skulle kigge på – på det danske arbejdsmarked – og vi var endda så hurtigt ude, at vi på den måde har overhalet svenskerne indenom, og som nogen siger: i en sag, som jo egentlig ikke vedrører os. Og svenskerne de er så endnu ikke færdige. Men det er så deres problem.

Der er ingen tvivl om, at en af grundene til, at svenskerne ikke er færdige, det er jo, at man har forsøgt at gøre paletten meget bred, dvs. at det, man egentlig diskuterer, er noget, som er meget mere end egentlig dét, som Laval-sagen og EF-domstolen berørte. Og her har man valgt fra dansk side at ... som sagt den der relativt hurtige reaktion ... og så egentlig meget hurtigt at blive enige om, hvilken vej, man skulle køre. Dvs. hovedlinjen har været klar – nemlig, at arbejdsmarkedets parter sammen med regeringen i ryggen skulle finde en løsning, som alle – dvs. også Folketinget – kunne bakke op bagved.

Michael Christiansen nævnte, at ... jeg ved ikke, om han sagde, at det havde været nemt, og det vil jeg sige, det har ikke været nemt, dvs. at selv om man nu var enige om, hvilken retning man skulle køre – dvs. vi havde et mål, hvor vi ville hen, så da det er klart, at det resultat, der foreligger, den betænkning og det lovforslag, som man så skruede sammen i udvalget, det har hvilet på et kompromis mellem arbejdsmarkedets parter, så på den måde kan man egentlig sige, at fremkomsten af modellen i sig selv er et udslag af den danske model – nemlig, at er der nogle forhold på

arbejdsmarkedet, som skal håndteres, så sker det med arbejdsmarkedets parter ved bordet, og så forhandler man jo, og det er som alle ved en forhandling, der bliver både give og taget. Og det er så det, som ... resultatet vi kom frem til, som nu fremlægger.

Jeg tror, at man kan sige, at vi med lovforslaget og så også betingelsesarbejdet har fundet en balance mellem EF-retten på den ene side, udstationeringsdirektivet og traktaten og EF-domstolens praksis – og så på den anden side, hvad skal man sige, de centrale elementer i det, som vi kender som den danske model. Og det er dét, som jeg tror, har været ... ligget i baghovedet på de fleste af dem, som deltog i udvalgsarbejdet fra arbejdsmarkedets parter side og ikke så meget spørgsmålet om erstatningsansvar, som selvfølgelig kan være meget, meget væsentligt.

Og de, som er de vigtige elementer fra det, som vi kender som den danske model, og som jeg mener, vi har bevaret, i det mindste i konfliktretten, det er jo, at det er en konfliktret under visse betingelser, det har det altid været – visse betingelser som skal opfyldes – de kan føles stramme – eller de kan føles vidde, men i sidste ende er det så Arbejdsretten, der afgør konfliktgrundlaget, og om den konkrete konflikt, som den nu ytrer sig, som den blev udført af arbejdsmarkedets parter, det er så selvfølgelig typisk set ... hvad skal man sige ... typisk et fagforhold, der har en ... men i princippet, så vedrører det også en lockout, kan man sige. Det afgøres så af Arbejdsretten.

Vi lægger også vægt på, at den model, vi har fundet, den ikke forrykker balancen på det danske arbejdsmarked. Derfor synes vi, at vi kan fastslå, at den bygger på det, som man kan kalde kerneelementer i den danske model. Og det betyder jo, at løn og arbejdsvilkår, de så vidt muligt fastsættes så tæt på de berørte parter som muligt, dvs. lønmodtagerne og virksomhederne, og det har vi bygget et system op om, som fungerer forskelligt på de enkelte områder. Og det, at den bygger på, hvad skal vi sige ... at der ligger overenskomster bag det krav, man rejser, det betyder jo også, at ... og det er igen i overensstemmelse med den danske model – nemlig, at der er et aftalerum til arbejdsmarkedets parter på de berørte områder til at sætte sig sammen, hvis de mener, det er nødvendigt, og så kan de jo evt. forhandle sig frem til et overenskomstresultat, som måske kan bruges over for de her udenlandske tjenesteudbydere.

Og så vender vi tilbage til Arbejdsretten, det blev også nævnt fra Ruth Nielsens side, at det er rigtigt ... det nævnte Michael Christiansen også, at vi giver Arbejdsretten en meget, meget central funktion, og det kan man jo så sige – jamen er det så ikke uklart, når Arbejdsretten har den funktion og egentlig og skulle ende med at afgøre om en konflikt er lovlig eller ej. Jo, det er rigtigt, men det er jo dét, som var i den danske model, det er jo dét, som var den bundne opgave, som vi har givet os selv – nemlig, at det skulle bevares. For alternativet det ville selvfølgelig være at fastsætte nogle stramme vilkår ... noget som Arbejdsretten havde en tjekliste, så kunne man gå igennem punkt 1 til 7, og så kunne man kontrollere, om konflikten var lovlig eller ulovlig. Sådan er det ikke nu, og det har vi valgt at videreføre i så vidt muligt omfang.

Derfor vil det være sådan, at Arbejdsretten, hvis der kommer nogle sager, hvor en udenlandsk tjenesteudbyder indbringer et konfliktvarsel eller en konflikt for Arbejdsretten, skal sætte sig ned og forsøge at finde ud af, om det lønvilkår, som er rejst over for den udenlandske tjenesteudbyder, nu er lovligt eller ikke lovligt.

Og der mener vi, at vi med lovforslaget og med de rammer, vi har givet i betænkningen og bemærkning til Arbejdsretten ... har givet den en sådan ramme, men også en ramme, så vi med god sindsro kan sige over for EF-systemet – altså EF-domstolen og kommissionen – at der ikke bare er fri bane. Arbejdsretten har allerede nu en praksis, som også vedrører udenlandske tjenesteudbydere, og vi forventer så, at Arbejdsretten formentlig pga. lovforslaget også får en ny praksis.

Og så er det op til Arbejdsretten at afgøre, som også Ruth Nielsen nævnte, om den mener, at det er nødvendigt at gå til EF-domstolen. Det er jo ikke sikkert. Det er jo ... det kan da godt formodes, at Arbejdsretten i hovedparten af sagerne siger, jamen vi har her – på grund af lovforslaget – en sikker ramme, som vi kan afgøre sagerne efter, og så behøver man ikke gå til EF-domstolen. Så derfor, så tror jeg, at man skal være påpasselig med i sit bagehoved hele tiden at have EF-domstolen i sådan ... hvad skal man sige ... som skræmmebillede. Det tror jeg slet ikke nødvendigvis, at den bliver.

Ruth Nielsen nævnte også, at dommen er jo ikke så nem at forstå på visse områder, og det er også rigtigt, det er den ikke. Og der sker også en udvikling i EU-retten, så jeg tror ikke som sådan, at EF-domstolen nødvendigvis – med den ramme vi giver lovforslaget – skal ses som nogen trussel. Så jeg mener, at lovforslaget giver, hvad jeg kalder en adækvat – altså en politisk, juridisk og praktisk ramme for den danske model til at blive videreført i videst muligt omfang – til at det er et konfliktvåben, og det anerkender vi. Og inden for det kompromis af den danske model, så har vi altså lagt vægt på, at vi godt kan leve med, at det er et konfliktvåben fortsat. Og så har vi taget de elementer med fra EF-retten, som vi mener, er nødvendige for at bevare den danske model.

Og Michael Christiansen nævnte også – det lægger vi også vægt på – nemlig at vi har regeringen i ryggen i den forstand, at hvis der kommer en sag, så vil regeringen via eksperter i Justitsministeriet eller Udenrigsministeriet, de vil gøre deres ypperste for at forsvare den model, vi har valgt over for EU-systemet. Det gælder selvfølgelig både EF-domstolen eller kommissionen. Og det er også noget, vi har lagt vægt på, at det netop er sådan en model, som har den der brede enighed, som vi også forventer, og som vi også kan fornemme også vil være til stede i Folketingssalen. Så alt i alt, så mener jeg, vi har fundet et acceptabelt kompromis ved lovforslaget og det udvalgsarbejde, og derfor håber vi også, at lovforslaget bliver vedtaget, som det ligger.

Tak.

**Knud Kristensen:** Ja, tak til Flemming, og så giver vi ordet til Gunde Odgaard.

Værsgo!

**Gunde Odgaard:** Først og fremmest tak for invitationen til at komme her i dag. Jeg vil lige starte med at rejse mig op, og så vil jeg pege derover på det dér vægtæppe for at illustrere, hvad det er, det her drejer sig om.

Hvis vi et øjeblik forestiller os, at det dér, det er arbejdsmarkedet, så drejer den her lov sig om et ganske lille hjørne. Vi kan vælge det felt hernede. Det er det her felt ud af hele kludetæppet her, der er det danske arbejdsmarkedet, den her lovgivning drejer sig om. Så drejer det sig præcis om de udenlandske virksomheder, der udstationerer egne arbejdstagere for at løse opgaver i Danmark og ingen andre. I 2007, da var det godt 4.000, 4/5 af dem var fra inden for byggeriet. Og jeg går ud fra, at det er derfor, vi er repræsenteret i panelet i dag. Vi er jo sådan set hovedaktionærer.

Jeg kan også sige indledningsvis, at Laval-dommen og den her Laval-løsning, som nu er blevet forhandlet frem, at det er jo ikke ligefrem var en blomst, der har groet i vores have. Vi vil jo sådan set helst være det her foruden, og det tror jeg de fleste ... jeg tror, vi er enige med både jer i udvalget og med arbejdsgiverne om, at vi havde sådan set helst været fri for det her. Men vi kan jo ikke altid bestemme selv, og det her er jo altså nogle sager, som er kommet til os udefra – dels fra Sverige og dels fra EF-domstolen.

Og jeg vil også gerne sige i det her snævre forum, at vi måske er lidt uforstående over for den her svenske sag og den måde, den er blevet kørt på – etableret på – og endnu ikke er blevet afsluttet. Jeg tror ikke, at det ville have gået på samme måde i en dansk sag, det tror jeg bestemt ikke, det ville. Vi har jo for vane at fortælle folk, hvad vi mener, de skal betale folk i løn. Det er sådan set det første, vi fortæller dem ... det er ligesom dét, det handler om primært, ikke. Men der er de så bare forskellige derovre i den nære orient, og det er jo fint nok.

Vi kunne så i det her udgangspunkt vælge en ud af to strategier. Vi kunne lade som ingenting og sige – det er en smal sag – vi er sådan set ligeglade med det der. Og vi kører, ligesom vi plejer. Det synes vi var forholdsvis risikabelt, fordi vi vidste jo ikke rigtigt, hvad svenskerne ville nå frem til, og hvornår de ville nå frem til noget, og hvilken indflydelse det så evt. ville have på os. Og samtidig synes vi nok, der blev rejst så mange spørgsmål omkring udstationering og andre ting, at vi blev nødt til at forholde os til det. Og den måde, vi så forholdt os til det på, det var jo, at vi ville prøve at finde – først og fremmest en national løsning, som bedst muligt beskytter vores overenskomsts system. Det er jo sådan set den model, vi har valgt og det, vi har arbejdet ud fra – blandt dem, jeg repræsenterer her. Og derfor ligger der en løsning foran jer, som er et ganske kort lovforslag, men med en forholdsvis stor bunke tekst i betænkningen, og det er en betænkning, der forklarer, hvad det er, vi har tænkt os at gøre i Danmark for at leve op til EF-domstolens fortolkning af de spørgsmål, der er blevet rejst over for dem. Og betænkningen skaber mere end noget andet et konfliktgrundlag over for de her udstationerede udenlandske virksomheder, der ikke har en overenskomst. Ikke mere – ikke mindre. Det er den lille firkant derovre. Det er dét, vi snakker om på hele det danske arbejdsmarked. Og det er jo godt, at små lovgivninger tit kan skabe stor debat, det er jo sådan en tendens, der spreder sig herinde, kan jeg se, når jeg følger dagspressen.

Vi skaber jo altså det her konfliktgrundlag. Og opgaven har været at skabe konfliktgrundlag for de her udstationerende virksomheder, som ikke er omfattet af en overenskomst. Det er jo ikke de fleste udenlandske virksomheder, der melder sig ind i en arbejdsgiverorganisation, desværre – gør de dét, så er de automatisk omfattet af overenskomsten med hud og hår og alt, hvad der gælder. Men der er jo nogle, der vælger – det er der også danske virksomheder ... der ikke synes, at de tilbud som

Flemming har til dem, at de er attraktive nok, de vil hellere køre selv. Vi kender den samme problematik – skulle jeg hilse og sige – der er også nogle, der helst vil stå uden for, og det må vi jo lære at leve med, men dem har vi en særlig ordning til, og det hedder en tiltrædelsesoverenskomst. Så vi har skabt konfliktgrundlaget for tiltrædelsesoverenskomster for udenlandske virksomheder. Og det er sket ved at ændre udlændingeloven lidt – en 7-8 linjer i to små paragraffer ... jeg tror, jeg bladrer en side ...

Udgangspunktet har således været at kodificere dét, der egentlig i forvejen var den Arbejdsretlige praksis omkring etablering af blokade og sympatikonflikt, som de faglige kampskrift er, vi tager over for dem. Og jeg kan oplyse, at den sidste opgørelse over sager, hvor der er etableret blokader og sympatikonflikt indeholder 343 sager – målt på det kan jeg hilse og sige også, at så har det danske arbejdsmarked aldrig nogen sinde være mere ubrugeligt – end det er nu. Det ved jeg ikke, hvordan I oplever i jeres dagligdag, men sådan er det i hvert fald.

For at etablere det her konfliktgrundlag, som skal skabe den nødvendige klarhed, så har vi tre retskilder at gå efter, der er dels de landsdækkende overenskomster, som er – det er nævnt her flere gange – den fagretlige praksis, og der er de bemærkninger, som ligger i betænkningen til det her lovforslag. Og så er det jo op til os at skabe den klarhed, og det giver os jo i hvert fald en administrativ udfordring – en bureaukratisk udfordring og ikke mindst en pædagogisk opgave i at få det her beskrevet på en måde, således at ham, der sidder i Riga og skal renovere en skole for de her 50 millioner, der er kommet til nye toiletter, at han ved, hvad han skal af med i løn. Og der må vi jo så håbe, at vi er gode nok til at løse den pædagogiske opgave, det er at forklare det på en måde, således at de forstår, hvad lønnen skal være. Og hvis ikke vi er det, så kan den her virksomhed jo slæbe os i Arbejdsretten, og så bliver det dén, der skal fortolke, om vores pædagogiske og forklaringsmæssige evner rækker eller ej. Sådan er det faktisk også i dag for de virksomheder, der er danske, som vi forhandler tiltrædelsesoverenskomst med, og som måske ikke synes vores krav er i orden og vores konflikter ikke er rimelige – og derfor trækker os i Arbejdsretten – en af de sidste sådan spektakulære sager, den var i hvert fald oppe i pressen – det var Nørrebro Bryghus. En udmærket kendelse at læse, fordi her følte højesteretsdommer Børge Dahl sig kaldet til – og heldigvis for det – at beskrive, hvad der var parternes opgave, hvad der var politikerens opgave, hvad der var Arbejdsrettens opgave, og hvad der var EU's opgave, når vi regulerer konfliktgrundlag i Danmark. Så det er god læsning, og det er godt at blive klog og giver måske en rettesnor for, hvordan Arbejdsretten i Danmark i fremtiden ville agere i de her spørgsmål. Det kan man da i hvert fald håbe på.

Så det er altså en virksomhed, som vi rejser et krav overfor, der kan slæbe os i Arbejdsretten, og så er et Arbejdsretten, der bestemmer. Det er dét, vi har kodificeret nu i denne her ganske lille lovgivning, som selvfølgelig er et brud med det, vi havde før. Men det er altså et brud, der følger en meget, meget lille firkant i det store billede, og det er et brud, som vi egentlig godt kan leve med.

Det, der har været oppe at vende også er lønnen, og I har stillet spørgsmål – kunne man have gjort mere har Thomas Adelskov spurgt om. Altså dét, der er kernen i dommen omkring den her uklarhed, det er netop, at den her lettiske virksomhed ikke kunne få at vide, hvad de skulle betale i

løn. Og derfor har vi jo i al fredsommelighed defineret et lønbegreb i den her betænkning, mens der er nogen, der har drøftet lønkommission, og hvad den skulle indeholde, og hvad lønbegrebet var – så kan jeg hilse at sige, at det står her. Jeg ved ikke, om det kan genbruges, men her er i hvert fald nogle, der har gjort sig tanker om det. Og falder i to dele – noget man kan kalde en basisløn, og så noget, der er en udsat løn, og det er sådan helt normalt i Danmark, at man får noget løn nu, og så får man noget løn, når der indtræder en omstændighed i ens liv – fx man bliver syg, eller man bliver pensionist, så får man pension, og det er arbejdsmarkedsbestemt osv., osv. Så det er helt normalt, så det er regnet ind som udsat løn. Så den falder i to dele. Til at beregne basislønnen, der kan man anvende overenskomsternes forskellige bestemmelser, og de kan være forskellige fra overenskomst til overenskomst – sådan er det jo. Og der kan indgå ting, som akkord, prislister, anciennitet på de satsløse overenskomster, som nogen forbund har – fx HK har nogle af. Der kan man så også bruge statiske materiale – står der eksplicit nævnt i betænkningen. Og det er for at få tilpasset lønne, det der sådan er normalt for området. Og der er ikke nævnt et tal, der er givet os en ramme, som vi skal udfylde og igen, vi må håbe, vi kan gøre det så klart og tydeligt og pædagogisk, at vi ikke bliver slæbt til en domstol i et fremmed land. Det er jo vores opgave, og den påtager vi os. Der er i og for sig heller ikke så mange andre til at gøre det. Vi kender jo af gode grunde ikke overenskomsternes konkrete indhold endnu, fordi vi har ikke tegnet nogen af dem – loven er ikke vedtaget. Og vi er heller ikke færdige med at forhandle med vores arbejdsgivere endnu, om vi kan udfylde den her ramme i fællesskab. Hvis vi kan det, synes vi, det er godt. Hvis vi ikke kan det, jamen så må vi jo stå alene. Og så må vi jo håbe, at vi får nogle sager, der går vores vej, så kommer Flemmings medlemsorganisationer nok rendende og vil være med, de er jo ikke særlig nemme at trække til truget nu, men det overlever vi nok også.

Så det er altså en ramme, der skal udfyldes, og det er lidt, du spurgte efter Pia – og den er vi i gang med at udfylde nu. Men hvordan en konkret tiltrædelsesoverenskomst ud fra det her kommer til at se ud, det er ren gætværk, det er der ingen, der ved. Vi har nogle ideer, og vi øver os hver dag. Og de skal have det så godt som muligt – dem der kommer her, de skal ikke have det dårligere end danske arbejdstagere, det er bestemt ikke vores mål.

Så vil jeg også godt sige, at den løsning, der ligger foran jer – i de mange år jeg har været ansat i fagbevægelsen, der har jeg aldrig været med til at debattere noget så meget og så grundigt som det her. Det, har fyldt rigtig meget. Og vi har brugt rigtig meget tid på at snakke om ... jeg kan også meddele, at det var en enig hovedbestyrelse i LO, der har godkendt det her oplæg. Det var også en enig bestyrelse i BAT – det kan være ligegyldigt i den sammenhæng, fordi når LO's hovedbestyrelse har talt, så er det dét, der gælder. Men det er bare for at sige, at fagbevægelsen har drøftet det her – har snakket om det her – har analyseret det her – har vendt hver en sten, og vi har fået rigtig, rigtig, rigtig mange begavede spørgsmål undervejs os, der har været repræsenteret i udvalget, hvor vi måtte bryde vores hjerner, så der har været oplysning om det. Og på den baggrund, der kan jeg vist godt sige, at ... uden at ryste på hånden ... at der er fuld opbakning blandt LO's medlemsforbund til den her løsning, og derfor vil jeg også sige, jeg kan ikke stærkt nok anbefale jer, at I ikke piller i de her bemærkninger – lad dem nu endelig stå, som de er.

Tak for ordet.

**Knud Kristensen:** Ja, tak til Gunde, og vi går straks videre til Palle Bisgaard.

Værsgo!

**Palle Bisgaard:** Tak. Jeg har jo ikke været med i det her udvalgsarbejde, det vil muligvis fremgå. Nødderne knækker vi selv og hegnspælene bestemmer vi selv, hvor skal stå, sådan har det lydt fra arbejdsmarkedets parter siden 72 og ved alle afstemninger om EU's side – aktivt bakket op af den til enhver tid siddende regering.

Den nuværende regering siger, at den danske model er unik, og at den skal forsvares. Det har oven i købet været fremme, at den kunne eksporteres, så vi kunne tjene penge på den. Alligevel står vi altså nu i en situation, hvor det grundlæggende princip på arbejdsmarkedet ændres. Vi skal nu konflikte for to forskellige overenskomster på forskellige niveauer – alt efter om virksomhederne kommer fra Danmark, eller de kommer fra et andet EU-land. Enhedsfagbevægelsen, som jo har været det grundlæggende ... eller forudsætningen for det unikke system på vores arbejdsmarked, altså princippet om at alle uanset politiske eller religiøse opfattelser var medlem af samme fagforening har jo betydet, at de ens overenskomster, som det har medført har gjort, at konkurrenceniveauet har været ens for alle firmaer inden for samme branche.

I Danmark har systemet været så dominerende, at selv de firmaer, der har stået uden for overenskomstsyste­met har fulgt de samme reguleringer, som de firmaer, der har tegnet overenskomster, de kunne simpelthen ikke andet.

Princippet – altså om de lige vilkår har jo været håndhævet af begge parter på arbejdsmarkedet. En af de seneste sager, hvor arbejdsgiverne stod vagt om princippet, det var Nyhavn-sagen. Efter årelang konflikt endte det med, at hotel- og restaurationsarbejdernes fagforening indgik forlig med de arbejdsgivere i Nyhavn, der stod uden for arbejdsgiverorganisation. Da det viste sig, at forliget lå under hovedoverenskomstens niveau indklagede arbejdsgiverorganisationen Horesta hotel- og restaurationsarbejdernes fagforening for Arbejdsretten, og Arbejdsretten dømte naturligvis fagforeningen til at annullere overenskomsten samt til at betale 1 million bod til arbejdsgiverorganisationen, fordi fagforeningen havde bøjet nakken og accepteret en billigere overenskomst end den landsdækkende.

Nu indføres der altså en billigere overenskomst ved lov.

Jeg ved ikke, om man kunne forestille sig, at en af de arbejdsgiverorganisationer, jeg kommer fra Træ-Industri-Byg, vi har en arbejdsgiverorganisation, der hedder Danske Snedker- og Tømrermestre, der står uden for DA. Jeg ved ikke, om man kunne forestille sig, at de kunne finde på at rejse en arbejdsretssag, når vi nu her efterfølgende indgår billigere overenskomster med udenlandske firmaer. Vores overenskomst har udviklet sig igennem mere end 100 år, og styrken er jo netop, at medarbejderne er aktive og deltager med rettigheder til gavn for både virksomheder og



medarbejdere. Det betyder også, at vi kan fortsætte med de fleksible overenskomster, der gør den danske model så attråværdig. Der hersker stadig usikkerhed om, ligesom Gunde siger – hvordan de nye B-overenskomster, de egentlig kommer til at se ud. De skal jo forhandles mellem arbejdsmarkedets parter i henhold til loven. Loven er dog ret klar i forhold til, at specielt de dele af overenskomsten, der i dag sikrer den lokale deltagelse, og dermed fleksibiliteten og engagementet, den forsvinder. Her tænker jeg specielt på minimallønoverenskomsterne, hvor retten til lokalaftaler og lokale lønforhandlinger forsvinder. Det samme må nødvendigvis gælde for akkorder på bygningsområdet, selvom lovforslaget visse steder siger det modsatte. Akkordretten – hvis jeg skulle tage det inden for bygningsområdet – har jo haft afgørende betydning for lønudvikling og produktivitet, og de er bygget op omkring prislistes. Og de indeholder i dag et væld af aftaler og forudsætninger. Ingen af de ting – så vidt jeg kan se – vil kunne opfylde kravet eller Laval-dommen om gennemsigtighed.

Derudover kommer de områder, der allerede ligger klart, som ikke vil komme med i B-overenskomsterne – nemlig arbejdsmarkedspension, feriefridage og muligvis også feriebetalingen. Vedrørende pension og feriepenge siger lovforslaget i forhold til dobbeltydelser, at hvis den udenlandske tjenesteyder er forpligtet til at betale i hjemlandet, så kan der ikke konfliktes på disse ydelser.

Jeg har lavet rigtig mange tiltrædelsesoverenskomster med udenlandske virksomheder, hvor vi har indskrevet, at hvis virksomheden har kunnet dokumentere, at den i hjemlandet havde indbetalt de samme ydelser – altså feriepenge og pension, som virksomheden var forpligtet til ifølge overenskomsten, så kunne den få pengene tilbage.

Vi har aldrig betalt penge tilbage.

Det skyldes bl.a., at dér – hvor vi har kørt sager – har det vist sig, at de polske virksomheder, der har indgået overenskomster med os, har udstedt ansættelsesbeviser i Polen – typisk på 6 slotti i timen, det svarer til 12 kr. Det er i øvrigt den polske mindsteløn. Og det er altså det beløb, der er indbetalt pension og feriepenge af i Polen til det, der hedder Zus i Polen. Det gælder altså, hvis der overhovedet er betalt noget.

Men i de nye B-overenskomster, der får vi altså ikke nogen mulighed for at indskrive det her, og dermed håndhæve indbetalingen af pension og feriepenge – indtil vi evt. får dokumentation for, at de er betalt i hjemlandet.

Forskellen mellem de to niveauer for overenskomster, det er som sagt stadigt usikkert, men under alle omstændigheder bliver det væsentligt. Og hvad bliver så konsekvensen af det her på lidt længere sigt.

Og nu kommer jeg til det, som Gunde kalder den lille firkant. Fordi – altså for det første, så kan man sige, at de danske virksomheder, de skal jo så konkurrere på et højere niveau end de udenlandske, der udstationerer medarbejdere. Nu er arbejdsløsheden i hvert inden for byggefagene relativ beskeden, selvom den er stigende, endnu. Men når arbejdsløsheden, den stiger, så vil danske svende selvfølgelig være tvunget til at tage arbejde for udenlandske virksomheder, det er jo lige

efter bogen, og det er der ingen af os, der har noget imod. Problemet er bare, at de udenlandske arbejdsgivere, der altså om et stykke tid vil have fået en billigere overenskomst, hvor vilkårene er ændret dramatisk, vil jo betyde, at de danske svende, der plejer at arbejde efter danske overenskomster, nu skal arbejde efter B-overenskomsterne. Og der vil altså ikke være ret til lokale forhandlinger, som traditionelt har været brugt sammen med akkorderne som redskaber til at opnå en tilfredsstillende løn og skabe den dynamik, som er kendetegnet ved den danske model. Og endnu mere alarmerende vil det være, at den frie forhandlingsret jo så reelt vil være forsvundet, fordi det jo så er en lov, der sætter rammerne for, hvilke elementer en overenskomst skal indeholde.

På samme måde kan man forvente, at de udenlandske virksomheder kan se, at deres konkurrencemuligheder ... eller at de danske virksomheder, der kan se, at deres konkurrencemuligheder er ulige, vil kræve og indgå overenskomster på samme niveau som de udenlandske, som de jo ellers ville have svært ved at konkurrere med. Man risikerer altså at skabe en nedadgående spiral for lønninger og på lang sigt at fjerne overenskomstparternes indflydelse – eller sagt på en anden måde, så vil den højt besungne danske model være forsvundet ad bagvejen.

I torsdags blev jeg opsøgt af direktøren fra et spansk firma, der hedder Bautech Personal. Bautech er et stort spansk firma, som arbejder i hele Europa. De har alle nationaliteter ansat. Vi vil vel nærmest kalde det et vikarbureau. Jeg har mødt direktøren tidligere på byggeriet på DR-byen, og han fortalte, at de nu har fået rigtig meget arbejde i Danmark – både fra NCC og fra Hoffmann. Og nu vil han gerne tegne den overenskomst med mig, som jeg har krævet nogle gange af ham. Han overrakte mig en udskrift af udstationeringsdirektivet og af Laval-dommen og bad om en overenskomst med en timeløn, som han sagde. Udskriften var fra det spanske arbejdsministerium, og han kunne vise mig, hvordan konklusionen af Laval-dommen var, at vi kunne kræve en mindsteløn og ikke så meget andet.

Jeg skal ikke kunne sige, om Bautech vil indklage os for Arbejdsretten, hvis jeg følger de ting, der står i lovforslaget og stiller krav om alle de løndelev, vi kender i dag. Men hvis ikke han gør det, så kommer der en anden virksomhed, der gør det. Og vi holder en del møder med forskellige advokater, der bistår udenlandske virksomheder om det her spørgsmål.

Laval-dommen sammen med Rüffert- og Luxembourg-dommene gør det klart, at udstationeringsdirektivet er en udtømmende opregning, og hverken konfliktret eller offentlig myndighed, herunder lov, vil ændre noget på det. Så selv hvis arbejdsmarkedets parter skulle kunne blive enige om relativt acceptable B-overenskomster, så ville det være en stakket frist indtil den næste dom, den kommer.

I Byggeforeningen København, der går vi ind for det fremlagte lovforslag, og vi går ind for, at det vedtages. Men vi gør det kun som en nødløsning, der gør, at vi får et lidt bedre grundlag for at fastholde et konfliktgrundlag – end hvis der ikke havde været nogen lov.

Det store problem ved lovforslaget er, at regeringen bistået af – desværre – arbejdsmarkedets parter forsøger at skabe en illusion om, at store dele af de nuværende overenskomster kan lægges ind under en ny mindsteløn, selvom dommene klart definerer, at udenlandske firmaer ikke er

forpligtede til at betale mere end mindsteløn – minimumskravet til ferie, barsel og arbejdstid, der henvises til i udstationeringsdirektivet.

John Monks, der er formand for det europæiske LO, kaldte Laval-dommen for en licens til social dumpning. Og han udtalte, at den eneste mulighed, vi har for at redde den danske model på den lange bane, er, at få en juridisk bindende social klausul, som det europæiske LO har udarbejdet forslag til, og som sikrer, at konfliktretten står over den frie bevægelighed.

I den danske og svenske regeringsindlæg til domstolen i forbindelse med Viking Line- og Laval-sagen, der hævdede man enslydende, at spørgsmålet om kollektive kampskridt lå helt uden for EU's kompetence. Det afviste domstolen fuldstændig, og dermed ændrede domstolen en afgørende forudsætning for det danske medlemskab af EU. Derfor burde de partier, der står bag det danske medlemskab, nu hvor domstolen ... nu hvor vi ved, hvordan domstolen ser på det – redegøre for, hvordan vi når tilbage til dét, der var forudsætningen for dansk medlemskab, nemlig – at nødderne knækker vi selv, når arbejdsmarkedets parter har ret til at sikre lige vilkår på arbejdsmarkedet.

Tak for ordet.

**Knud Kristensen:** Ja, tak til Palle.

Så er vi så klar til at gå i gang med spørgsmålene igen. Og vi har allerede tre her på listen. Og den første, det er Thomas Adelskov.

Værsgo!

**Thomas Adelskov:** Ja tak for indlægget. Først, så er jeg jo glad over at kunne konstatere, at det lovforslag, vi har liggende foran os, at det er der fuldstændig enighed om, er et godt forslag, og det skal vi stemme for herinde. Det vil vi også gøre. Men jeg synes alligevel, at i det sidste indlæg, som Palle Bisgaard, han holdt, der var der en række, synes jeg, meget alvorlige anklager omkring, hvad kan det her bruges til, og kan det udfylde nok. Og derfor synes jeg faktisk, der er grund til at stille nogle spørgsmål til Gunde Odgaard, fordi ... altså vil I ende med at lave billigere overenskomster med udenlandske virksomheder i forhold til de danske. Det var, synes jeg, hele kerneområdet i det Palle Bisgaard sagde, det var, at det her ville ende med, at udenlandske virksomheder fik billigere overenskomster, og det ville så afsmelte på de danske og så fremdeles dernedefter.

Hovedspørgsmålet må jo i realiteten være – vil I ende med at lave billigere overenskomster.

Så var der et spørgsmål omkring akkorderne – vil I kunne lave overenskomster, der tager højde for akkordproblematikken, som Palle Bisgaard også rejste.

Og der var endelig også et spørgsmål omkring pensioner – vil I kunne rejse krav over for udenlandske virksomheder, der sikrer, at de får enten pensionsindbetaling, eller at man får den

udbetalt som løn, hvordan I nu kan få det håndteret. Fordi hvis I kan gøre det, så er der, sådan som jeg hører det, ikke så meget tilbage af den bekymring som Palle Bisgaard, han har. Og derfor, så er det jo selvfølgelig lidt afgørende for effekterne og konsekvenserne af det lovforslag, som vi behandler nu – men som jeg så også kan konstatere, alle er enige i.

**Knud Kristensen:** Ja, tak. Og den næste, det er Line Barfod.

**Line Barfod:** Tak. Først til Flemming Dreesen. Jeg synes, det var fint at høre, at arbejdsgiverne åbenbart også går ind for, at vi burde have reguleret finansmarkedet noget mere, så er der i hvert fald noget, vi kan være enige om. Men jeg ville gerne høre, hvad I havde diskuteret i forhold til det her med, at danske arbejdsgivere risikerer at få dårligere konkurrencevilkår end udenlandske arbejdsgivere i og med, at man kommer til at operere med to forskellige typer overenskomster. Hvad har I af forslag til, hvad man kan gøre for at modvirke, at danske arbejdsgivere får dårligere konkurrencevilkår, at der kommer nogen ind og underbyder, fordi de kan underbyde på løn – sådan som man jo også i Rüffert-dommen fra domstolens side har sagt er formålet med den fri bevægelighed, at man skal kunne underbyde på løn- og arbejdsvilkår.

Til Gunde Odgaard vil jeg gerne høre, om dommen allerede har fået fagbevægelsen til at ændre sin vurdering af, hvad der kan etableres konflikt for – altså er der nogen ting, som I før dommen ville have gået ind og konfliktet for at sikre og som man nu må sige, det kan I ikke længere lave konflikt for på grund af den dom, der er faldet. Det var det ene spørgsmål.

Det andet var, at du sagde i dit oplæg, at det man må se på, det er at tilpasse lønnen til dét, der er normalt på området. Men problemet er vel, at dét, der er fastslået, det er, at det er mindstelønnen, man må gå ind og lave konflikt for. Og så bliver der vel et problem, hvis det, man siger, er, at det er det, der skal være normalt. Fordi det normale må vel ligge over det mindste. Så det ville jeg gerne høre.

Og så endelig til Palle Bisgaard, hvis du kunne uddybe en lille smule om, hvad er det for nogle dele af overenskomsten, som du helt præcis oplever, at I ikke vil kunne kræve af de udenlandske virksomheder, og er det kun en meget lille del af overenskomsten – eller er det noget, der faktisk har betydning i forhold til at skulle fastlægge, hvad er prisen for et stykke arbejde.

Tak.

**Knud Kristensen:** Næste spørger, det er Karsten Hønge.

**Karsten Hønge:** Ja, det første, det skulle så være til Gunde Odgaard. Altså for at blive i billedet omkring tæppet – jeg er sådan lidt overrasket over måske, at du vælger at sige, at det er et meget lille hjørne af det tæppe, og på en måde måske synes, at det ikke er så afgørende med den her dom. Men er det ikke nærmere sådan at forstå, at hvis man ikke tager fat i det her, så er det tæppet, man river væk under hele grundlaget for arbejdsmarkedet – hele tæppet ryger væk, hvis man ikke sørger for, at det hjørne – det er der, så man har konfliktretten.

Det andet, det kommer til at gå lidt på det med B-overenskomster og A-overenskomster, som Palle Bisgaard var inde på, og som også både Line og Thomas har spurgt til. Altså – det er vel gjort klart, at der er enkelte elementer, man ikke kan få med – der var det, hvor man taler om, at hvis der er overenskomstdele, som den udenlandske arbejder ikke umiddelbart selv kan få personlig fornøjelse af, så kan det komme uden for overenskomsten. Man nævnte uddannelsesfonde osv.

Men hvor stor en del udgør det. Jeg har hørt, at man vurderer, at det måske ligger på 10 procent, der ikke kan være med. Så det er først lige et spørgsmål – er det rigtigt vurderet – sådan et ”slag på taskenagtigt”, selvom man ikke har lavet de her overenskomster. Nu taler vi om helt nede i måske 10 procent. Og hvis det er rigtigt, så vil jeg så spørge Palle Bisgaard i den forbindelse – er det så rimeligt at tale om A- og B-overenskomster – uanset om man nok ville kunne tale om, at de her nye overenskomster ikke vil have alt med. Og grunden til, at det er særligt interessant måske at tage dem med i forhold til dig, det er, at når du netop siger, at der i øvrigt er etableret et ens konkurrencegrundlag mellem virksomhederne i Danmark, fordi der er en enhedsfagbevægelse, og fordi man laver overenskomster, men det forhindrer jo ikke i, at man i dag konkurrerer meget indbyrdes i Danmark – med udgangspunkt i de samme overenskomster. Jeg mener – københavnere, som du jo repræsenterer her, oplever lige nøjagtig hver eneste dag konkurrence fra andre bygningsarbejdere andre steder fra i Danmark, der er medlem af den samme enhedsfagbevægelse, der på de samme overenskomster tager arbejde i København, men da godt nok på andre lønmæssige vilkår.

Så er det her i virkeligheden rimeligt at tale om B-overenskomster sammenlignet med den konkurrence, som typisk storbyens bygningsarbejdere i øvrigt er udsat for i dag – især københavnere – er det så ikke en forvridding af diskussionen her at tale om ... B-overenskomster?

**Knud Kristensen:** Ja, tak til Karsten.

Så starter vi med svarene helt ude fra Palles side af, og så tager vi dem så herhen ad.

Værsgo!

**Palle Bisgaard:** Ja, tak. Altså som jeg også sagde – altså hvis jeg starter med det, som Line spurgte om, altså hvilke dele af overenskomsten er det, der ikke kan komme med. Altså man kan sige, at det

stadigvæk er usikkert, hvordan de nye overenskomster, der skal forhandles mellem arbejdsmarkedets parter kommer til at se ud.

Sådan som jeg læser loven, så vil det være meget vanskeligt med dét, der kræves til dobbeltydelser at forestille sig, at man fx stiller krav om feriebetaling og om pensioner indbetalt efter de danske vilkår. Jeg kan ikke forestille mig, at vi ikke meget hurtigt får en sag om det, hvis det er sådan, at man tager det med i den rammeoverenskomst for udenlandske virksomheder, som formentlig kommer til at være branchevis.

I virkeligheden kan man sige, at en meget stor del af den måde, vi regulerer arbejdsmarkedet på i dag, jo foregår lokalt. Og jeg mener i hvert fald ikke, at der er tvivl om, at minimallønsbestemmelsernes mulighed for at forhandle lokalaftaler og lokaloverenskomster, den er faldet væk. Og jeg har meget svært ved at se, hvordan man vil indskrive akkorderne. Jeg vil i hvert fald rigtig gerne se Byggeriets Arbejdsgiverforening gå med til, at man laver et akkordopsamlingsstillæg i stedet for at bruge prislisterne – sådan som vi gør i dag, som jo for mig at se skulle være den mulighed, man havde for at omforme akkorderne til en mindsteløn. Men det er jo som sagt stadigvæk usikkert. Men min pointe er jo også i virkeligheden – og det skal så også være et svar til Karsten – at jeg synes, der er rigtig stor forskel på de her to modeller til at kalde det A- og B-overenskomster. Men det er klart, at hvis vi efter den lov, der er her nu, putter rigtig meget ind under de nye overenskomster, så vil det muligvis i starten være relativt beskedent, hvad forskellen er. Og mit synspunkt er så bare, at det er der jo ikke baggrund for i dommene at fastholde, og derfor så vil der komme en ny dom, der vil lave om på det. Og mit synspunkt er derfor, at vi – både blandt arbejdsmarkedets parter og i den danske regering burde forberede, at EU-reglerne, de laves om, mens vi bruger denne her frist, som vi får nu ved at vedtage denne her lov.

**Knud Kristensen:** Ja, tak, så er de Gunde Odgaard.

**Gunde Odgaard:** Først så vil jeg sige – at den der hypotese om danske arbejdstagere i udstationerede virksomheder, det findes ikke. Det eksisterer ikke. Og det er ikke indeholdt i direktivet og i lovgivningen. Så det ... den situation foreligger ikke. Hvis udenlandske virksomheder, der pr. definition ... der har karakter af at udstationere, så udstationerer de sine egne medbragte arbejdstagere fra det land, hvor de kommer fra. Hvis de er på en plads i Danmark, og vi hyrer nogle af Palles medlemmer, så gælder der i hvert fald i min optik en anden situation for dem, for så falder de ikke under hverken denne her lov eller ind under direktivet.

Det var det første, jeg ville sige.

Modsat Palle, så mener jeg faktisk godt, vi kan forklare vores overenskomsts system. Jeg vil bare sige, hvis ikke vi kan det, så skal vi gå hjem og gøre det – uanset om vi har fået en Laval-dom eller ej. Det er det, der er med i den pædagogiske opgave.

Jeg er fuldstændig enig, vi får en sag. Vi får nok to, vi kan også godt gå hen og få flere. Og jeg vil egentlig sige – heldigvis. Fordi det er jo dér, den her ramme, der nu er skabt, kan stå sin prøve, og om vores pædagogiske evner rækker til at vinde sådan nogle sager i Arbejdsretten. Så lad os da endelig få nogle sager. Jeg har stor tiltro til den danske Arbejdsret med, hvad der er rigtigt og forkert. Og jeg har egentlig også nogen tiltro til vores egne evner ud i at lave tiltrædelsesoverenskomster, det har vi jo gjort ... snakket meget om i 100 år – det er sådan set den periode, vi har gjort det i. Det er jo ikke nyt, så det tror jeg nok, vi kan finde ud af.

Der bliver også sagt om de her lokalaftaler, de forsvinder. Det gør de ikke, men det er medgivet, at udenlandske arbejdstagere er måske ikke så trænede i at bruge vores overenskomstsistem, som vores egne traditionelle danske medlemmer er, så der ligger altså også en udfordring i – dels at få dem som medlemmer – dels få dem trænet i at bruge overenskomstsistemet. Det er en faglig opgave. Den foregår på polsk og tysk, det er vanskeligt, men det er ikke en ny opgave.

Jeg mener ikke, at vi nødvendigvis får nogen overenskomster, der er billigere end dem, der er. Der er en kolossal spredning inden for byggeriet. Det er der af mange årsager ... men fagene, det er jo ikke bare: "one size fits all" – vi har faktisk mange overenskomster, der er meget stor forskel på, hvad de lavestlønnede jord- og betonarbejdere, de tjener, og hvad er det mest hårdtpumpede blik- og rørsjak, de tjener – skulle jeg hilse og sige. Så det er altså ikke "one size fits all" – vi har sandsynligvis på hele LO-området den største lønspredning overhovedet i byggeriet. Men det kommer jo qua, at vi har det her nødsystem, som vi har, det er vi meget, meget glade for. Og det ønsker vi sådan set at bevare, det tror jeg, vi er enige om. Men det giver altså i sig selv nogle skævheder. Og det er også det, at du var inde på Karsten. Der er meget store lønforskelle. Lønnen i byggeriet drives jo altså primært af udbud og efterspørgsel. Her fungerer markedet skulle jeg hilse og sige. Hvor alle mulige andre branchers lønninger, de forholder sig mere eller mindre stabilt, så mærker vi altså lavkonjunktur lige med det samme i vor løndannelse. Vi havde faktisk to kvartaler i 2003, hvor lønudviklingen var negativ i byggeriet. Det er der ingen, der gider høre om i dag, men sådan var det faktisk. Og det der med at få billigere overenskomster, det er jeg ikke sikker på. Der er faktisk heller ikke i dag to tiltrædelsesoverenskomster, der er ens. Hele tiltrædelsesoverenskomstkomplekset er jo et endnu mere broget kludetæppe end det der oppe. Så det mener jeg ikke, man kan sige noget konkret om.

Det der med, om akkord kan indgå. Ja, det kan indgå, og det vil vi tage højde for, og det vil vi prøve at beregne, og det vil vi beskrive i de her tiltrædelsesoverenskomster, at dem, der vil arbejde på akkord – de gør det. Vi vil bruge anciennitetsbestemmelser og alt det andet, der står i vores overenskomster til at beregne denne her basisløn. Og så ender vi på et eller andet tal. Om det tal så holder i Arbejdsretten, hvis der er nogen, der slæber os derned for det. Det må vi jo afgøre.

Hvad vi kan indeholde i denne her basisløn, det er i og for sig de overenskomstmæssige bestemmelser. Det, der ligger ud over og som jo også er nævnt i bemærkningerne som det, der hedder udsat løn, det er jo de emner, der blev nævnt som pension – det er den største del af det, så er det sådan noget helligdagsbetaling, og så er det feriepenge. Det vi ikke kan få med, det er penge til uddannelse – er det 570 kr., der er i øjeblikket på de fleste overenskomstområder til uddannelse.

Der er også lidt forskellige regler. Så er der noget FIO-bidrag – det er til fagbevægelsens interne uddannelse – det fylder også lidt i overenskomsterne. Men vi når på ingen måde 10 procent – endog på ingen måde 10 procent, fordi de største klumper er medtaget: barsel, sygdom – der kan kapitaliseres direkte til den enkelte arbejdstager. Det er dét, vi kan regne med som udsat løn – altså en løn ... man kan sige, Flemmings medlemmer er jo flintrende ligeglade med, om de skal betale løn i dag – det hele – eller 30 procent af det, det bliver udsat til, der indtræffer en omstændighed i ens liv, hvor det her så udbetales. Fx pension eller det bliver Skærtorsdag – eller man bliver gravid – eller man bliver syg. Så det regner vi med, der står i bemærkningerne – jeg synes, det er fint forklaret – så det lægger vi oven i den basisløn med det antal procent, vi nu regner os frem til, det giver. Og det er simpel matematik – det er ikke særligt kompliceret. Så jeg mener ikke, at der er fare for, at de her ting, som vi har i dag, som vi har valgt at kalde udsat løn, og det har vi gjort med baggrund i udstationeringsdirektivet, og Michael Christiansen og Ruth Nielsen har jo redegjort for, at det her lønbegreb, det kan vi selv fastsætte, så det har vi gjort – det var dét, jeg sagde med lønkommissionen, de kunne måske kigge lidt på os, hvad vi har ment om det her med løn – bare for at blive inspireret af det. Det har vi taget højde for. Så jeg mener ikke, at der er ... jeg mener ikke nødvendigvis, der er chance for, at vi får billigere overenskomster. Det bliver på marginalen. Og der vil jeg bare sige, at lønspredningen inden for byggeriet er så kæmpestor i forvejen, at det ville være fuldstændigt umuligt at forholde sig til på et statistisk grundlag.

Så bliver der spurgt med tæppet og hjørnet Karsten – om vi er ved at rive hele tæppet væk.

Jeg tror, vi var i meget større fare for, at tæppet forsvandt under os havde vi ikke forholdt os til hjørnet – til den lille firkant. Det tror jeg. Så tror jeg virkelig, vi havde haft chancer for at få nogle sager nede i Arbejdsretten, hvor vi var på herrens mark.

Nu har vi dét, som dommen fortæller os, vi skal. Et juridisk grundlag til at agere ud fra. Vi har en juridisk ramme, så skal vi selv udfylde den. Det havde vi sådan set ikke før. Der skulle man kende de centrale arbejdsretskendelser, det var der så nogle, der gjorde, men det gjorde man ikke i Riga, og EF-domstolen siger, det kan ikke passe, de skal det i Riga.

Så nu har vi beskrevet – og vi skal beskrive det endnu mere ... hvad var der ellers af spørgsmål.

Ja, nåede vi ikke konflikt ... ja, det er jo typisk uddannelsesbidrag. Det kan vi ikke. Men alt det andet kan vi i og for sig regne ind, som det vi kalder udsat løn. Så vi ... og der bliver så et samlet tal, og det vi også har med, det er, at dét, der bliver betalt ind i pensionskasser og feriefonder og sådan noget i dag – og folk, de får, når de her omstændigheder, de indtræffer i deres liv, dem kan vi også indbetale til statsanerkendte kasser, som der står i bemærkningen – det kan være pensionskassen, det kan være forbundets feriefonde, så det vil altså sige ... man kan sige, den form for kontrol med, at de trods alt får de penge ifølge overenskomsten, den har vi altså stadigvæk. Så det er en udsat løn, der betales ind dér. Så man kan sige de forskelle, der er, og det er A- og B-hold, det er for al væsentlighed uddannelsesbidrag. Set i et globaliseringsperspektiv, så er det jo et mærkeligt sted, at EU-domstolen synes, vi ikke må have lov til at uddanne folk, men lad nu det ligge.



Tak.

**Knud Kristensen:** Ja, tak for det. Flemming Dreesen. Værsgo!

**Flemming Dreesen:** Så vil jeg lige starte med at få Line Barfods verdensbillede på plads igen.

Det jeg mente, det var, at hvis man havde udført rettidig omhu, så ville man måske ikke have stået i en situation, hvor det var nødvendigt at lovgive så meget vedr. finanskrisen. Så det er jo sådan set en privatisering af krisen på den måde.

Jeg tror, som Gunde ville sige, at konkurrencen er jo hård, og den er jo forskellige, og derfor kan vi ikke genkende dét, som Palle Bisgaard siger med, at nu får man sådan et marked, hvor der skulle være en skævvridning af løn- og arbejdsvilkår, som det er omkring i de forskellige vilkår. Fordi det ligger jo netop i det system, vi har nu, at man kan ende op med mange forskellige lønninger, når det kommer til billedet. Og så for, at det her bare er et nyt aspekt til det. Og jeg kan slet ikke forstå det der med egentlig, at hvis man har nogen aftalte vilkår, som man kræver op af nogen, som de ikke kan få glæde af, at det vil man fastholde. Det man kan sige uanset hvad – uanset om der havde været en Laval-afgørelse eller ej, så ville man have været i farezonen for sådan nogle bidrag. Eller hvis man har nogle ting, som opkræves i en kollektiv overenskomst, som folk klart får dækket andet steds, fx de har indbetalt i udlandet, så det har sådan set ikke noget med Laval-sagen at gøre, der vil man og har i forvejen et problem.

Line Barfod spurgte også om, hvad vi så ville gøre – især over for det med, at der så kommer nogen måske vilkår, som er dårligere end andre. Og som sagt er jeg lidt enig i det, som Karsten Hønge siger, det der med betragtningen om de der B-overenskomster. Men altså vi har jo ligesom fagbevægelsen et hjemmearbejde at gøre, som vi jo også er i gang med. Men vi har jo forsøgt længe jo – fx at få ... at fange, lad os bare sige det, de udenlandske virksomheder ind som medlemmer. Og det er jo en måde at få dem ind, og der er vi jo ude i et salgsprospekt og fagbevægelsen er ude i et salgsprospekt i at skubbe det i den retning, fordi som medlem, så får man jo langt mere end bare en kollektiv overenskomst, men også adgang til en lang række ydelser. Og så fører det jo selvfølgelig også sammen med fagbevægelsen ... hvis vi finder frem til et niveau, som vi mener rent faktisk kan få vandet i badekarret til at være så meget, at man kan sætte sig i det, uden det løber ud i den ene ende. Så det er også noget, vi skal gøre.

Det blev også nævnt – det var egentlig ikke et spørgsmål, det var et spørgsmål om en europæisk løsning, som EFS skulle arbejde for. Jeg tror ikke på, det kan lade sig gøre at lave sådan en løsning. Og egentlig, så synes jeg, at ... jeg tror også, det kan være svært i det hele taget at komme frem til en europæisk løsning, som vil give fagbevægelsen dét, som den måske i sin aftenbøn efterspørger. Fordi jeg tror ikke, man når frem til under nogen omstændigheder, at konfliktretten skulle være sådan helt og aldeles uantastet. Og så synes jeg egentlig, man har nået en hel del, hvis jeg skal tage fagbevægelsens briller på – i sig selv i de to afgørelser – Viking og Laval. For der siger EF-

domstolen noget, som den har sagt før også, og det er så smukt formuleret, som jeg tror mange egentlig ville kunne skrive under på – selv nogle modstandere – at da fællesskabet således ikke blot har et økonomisk formål – men ligeledes et socialt og arbejdsmarkedsmæssigt formål – skal de rettede som følge af traktatens bestemmelser om den fri bevægelighed for varer, personer og tjenesteydelser og kapital afbalanceres i forhold til de formål, der forfølges med social- og arbejdsmarkedspolitik. Smukkere kan det jo ikke siges – egentlig.

Og det synes jeg, at når man ser på det ræsonnement, som EF-domstolen har i sagerne, så må jeg sige, så har den faktisk givet konfliktretten en hel del. Så mit råd vil være, hvis man laver det, så risikerer man egentlig, at det bare går baglæns. Så jeg ser ikke nogen europæisk løsning på vej, og jeg ser heller ikke, at den rent faktisk er muligt eller attraktiv.

**Knud Kristensen:** Ja, mange tak for det.

Jeg har en enkelt indtrængen på listen nu, og tiden taget i betragtning, så tror jeg, vi sådan kan forudse, at vi går ind i den sidste runde nu. Så hvis der er flere, der sådan ønsker at stille spørgsmål, så er det nok i den runde, vi går ind i nu.

Og det er Bent Bøgsted, der har indtrængt sig, så værsgo!

**Bent Bøgsted:** Ja, tak.

Jeg synes, at man kunne høre lidt på Flemming Dreesen, at det her ... jamen, vi bevarer stadigvæk konfliktretten – ja, men alligevel, så er det et indgreb, der begrænser konfliktretten. Så kan man altid diskutere, hvor meget det er.

Men det jeg godt lige ville spørge om, det er – mener I, at det her overhovedet ikke er et indgreb i den danske model.

Det andet punkt, det er – er det ikke korrekt, det kan godt være, jeg er forkert på den, for jeg er ikke med i de forhandlinger, som I andre er vedrørende de landssækkende overenskomster, men er det ikke korrekt, at de landsdækkende overenskomster ikke angiver den løn, som virksomhederne, de arbejder efter. De angiver en form for en, hvad skal man sige – mindsteløn. Man kan så diskutere, om det er en reel mindsteløn, men de giver en løn, som man som minimum skal overholde, og så er det de lokale overenskomster, der forhandler det på plads. Sådan var det i hvert fald i den virksomhed, jeg arbejdede i. Og det vil sige, at det er den løn, der bliver angivet i den landsdækkende overenskomst, som virksomheder fra EU, de skal rette sig efter. Og så er det en form for en mindsteløn.

Og så skulle jeg lige høre Palle Bisgaard efter, hvad ville du mene, der skulle til, for at den her lov, den var god nok, at den så lever op til det, du gerne vil?

**Knud Kristensen:** Ja, mange tak for det. Er der flere fra udvalget, der ønsker at stille spørgsmål. Det synes ikke at være tilfældet. Nu kan vi jo lige høre, om der skulle være et enkelt fra salen, vi skulle have med. Det er der heller ikke. Så vil jeg nu ... kan vi sige ... tage i samme rækkefølge som før – man kan få besvaret de her spørgsmål, der er blevet stillet, og samtidig, hvis man lige har sådan nogle helt afrundende bemærkninger ... så det er sådan slutrunden, vi går ind i, og så er det først ordet til Palle Bisgaard. Værsgo!

**Palle Bisgaard:** Ja, tak. Altså, hvad skal der til, for at dommen lever op til dét, vi kunne ønske os. Altså jeg tror ikke ... eller loven ønsker det vi kunne ønske os ... jeg tror i virkeligheden ikke, at loven kunne være meget bedre. Jeg har svært ved at se, hvordan man ville kunne lovgive sig ud af det her, og det tror jeg også er fremgået meget tydeligt af mit indlæg. Altså dét, der er problemet, det er jo de fire domme, der er kommet på det her område, og som jo – måske specielt Luxembourg-dommen, den sidste, der er kommet, klart definerer, at udstationeringsdirektivet er en udtømmende opregning af de krav, man kan stille til virksomhederne. Og derfor så ... det kan godt være Flemming Dreesen ikke tror ... eller mener, at det vil være godt at ændre noget, men man kunne jo omvendt sige, at det, at EU-retten formulerer sig om den danske konfliktret jo netop er dét, der gør, at den kan afsige de her kendelser. Altså hvis den danske og svenske regering havde fået ret i deres indlæg om, at det lå langt uden for EU-rettens område, så havde det jo stillet sig anderledes, og det ville have været bedre, fordi så kunne vi have bevaret de danske overenskomster og det danske overenskomsts system som fælles for alle.

Og så er det jo fuldstændig korrekt, at det jo kun er fremtiden, der kan vise, hvem af os, der får ret. Desværre fik vi også ret om den dom, som der kom, der var ikke ret mange, der gav os ret i vores forudsigelser om, hvordan dommen nok ville blive, men den blev alligevel sådan. Jeg er bange for, at den opfølgende dom, der nok skal komme ved EF-domstolen, at den vil slå fast de ting – altså omkring den udtømmende op18 af mulighederne.

Og så må jeg ... altså hvis jeg lige må knytte en enkelt bemærkning mere, så har jeg altså svært ved Gunde at forstå dét, du siger omkring dobbeltydelserne. Fordi jeg mener, at loven er meget klar i afsnit 4 stk. 3 omkring dobbeltydelser, og den siger faktisk med henvisning til fx ferie eller pension, som den udenlandske tjenesteyder er forpligtiget til at betale i henhold til fx overenskomst i hjemlandet – skal tages i betragtning ved fastlæggelse af lønvilkår, der henvises til forud for iværksættelse af kollektive kampskridt. Og det er i hvert fald en af de ting, vi er blevet stillet over for i fagforeningen af flere udenlandske virksomheder, som siger til os, at det vil de have ud, fordi der er forpligtigelser i udlandet.

Det som vi hidtil har gjort, og som jeg refererede tidligere er jo netop, at vi har indskrevet forpligtigelsen mod at kunne få pengene tilbage, hvis man dokumenterer, at de rette ydelser er betalt i hjemlandet eller andet steds. Og den mulighed får vi altså ikke længere.

Tak.

**Knud Kristensen:** Ja, tak for det. Så er det Gunde Odgaard. Værsgo!

**Gunde Odgaard:** Ja, hvis jeg skal starte med det sidste, Palle han siger, hvis jeg skal starte med det først omkring modregninger og dobbeltydelser, så er det jo netop dét, at vi har sagt, alt det dér, som EU-kommissionen siger, vi ikke må opkræve – pension, søn- og helligdage, feriepenge, når det ikke står eksplicit i direktivet, det kalder vi udsat løn, fordi det vi må, det er selv at definere lønbegrebet. Vi gør sådan set, som de siger. Vi må ikke noget, så lader vi være. Men vi må noget andet, så gør vi det. Det – synes jeg da – er elegant! Procentsatsen bliver den samme, og Flemmings medlemmer er skidehamrende ligeglade om de betaler det i dag, eller når jeg bliver pensionist. Det er dét, der er virkeligheden.

Så har vi egentlig altid haft den praksis, at vi kunne modregne. Altså der er jo ingen grund til, at folk, der indbetaler til en pension derhjemme, og de kan dokumentere det, og vi har bevis for, at de også indbetaler til en pension i Danmark. Dét, der er vigtigt for os, det er, at beløbet er det samme. De skal ikke slippe billigere. Så den modregning, der kan finde sted, det er for obligatoriske ordninger, og så er det modregning krone til krone eller euro til euro – eller hvilke valutaer vi vælger. Og det er faktisk også institutionaliseret i den dansk-tyske ferieaftale omkring feriepengeforpligtelser, så det her er ikke nyt. Det har vi praktiseret, det har vi vidst. Og et eller andet sted, er det vel også ret og rimeligt, at man ikke betaler dobbelt. Dé, der er vigtigt for os, det er, at hvis vores pensionsats er 12½ procent – jeg ved ikke engang, hvad den er – lad os sige, den er 12½ procent, så er det 12½ procent af lønnen, der skal betales i de bidrag. Indbetaler man 8 procent derhjemme, jamen så er der 4½ procent oveni, hvor vi skal have dokumentation for det. Og der ville jeg jo godt rette en henvendelse til jer i udvalget, vi er jo ikke de eneste, der nu skal ud og finde ud af, hvad gælder i alle de europæiske lande af obligatoriske ordninger, som kan modregnes, og hvordan kan man få dokumentation for, at det bliver indbetalt. Jeg kunne godt tænke mig, at vi fik noget autoriseret – måske halvårligt – fra beskæftigelsesministeren, som viser, hvad der er rigtigt og forkert ved det her. Fordi der er 27 EU-lande plus EØS-landene, der skal følge det her, så det var måske smart, om vi havde en fælles europæisk øvelse på det i stedet for, at vi hver for sig render rundt og prøver at gætte, hvad det her, det er. Det er bare en opfordring – for at afbureaukratisere, det har jeg også forstået er en vigtig opgave for Folketinget.

Landsdækkende overenskomster og mindsteløn spørger du til, Bent. Altså de landsdækkende overenskomster opererer jo med en lønsats, når det er minimallønsoverenskomster. Og det er dem, vi har inden for byggeriet, og så er der de andre – nu har vi fx inden for transportområdet – normallønsoverenskomster. I begge de systemer er der nogle løftestænger til at hæve lønnen.

Palle har redegjort ganske udmærket for vores prislister og vores akkorder, anciennitetsbestemmelser og meget andet. De løftestænger vil vi jo gå ind og bruge over for de her virksomheder og argumentere for, at det er normalt, at man i Danmark gør sådan og sådan, og derfor er lønnen ikke 107 kr., men den er noget andet, som er højere, og det er grundlønnen. Og

hele opgaven for os bliver at argumentere så overbevisende, at 1) virksomheden tror på os – 2) gør den ikke dét, så tror Arbejdsretten på os. Det er dét, der er opgaven. Systemet er ikke forsvundet, det er ikke smidt ud med badevandet. Men vores hele centrale problemer, når vi snakker det her, det er ikke, om de får 110-20-30-40 eller 150 kr. i timen, de udenlandske arbejdstagere, det er, at de overhovedet kommer på en overenskomst, og den bliver overholdt. Det er det helt centrale for os. Det har det her slet ikke noget med at gøre. Men det er altså ikke at diskutere nogle fiktive tal, skulle jeg hilse at sige. Så jeg mener ikke, at det der system forsvinder.

Omkring den europæiske bane, vi spiller gerne på den europæiske bane, det har vi somme tider gjort med succes, kan jeg huske med servicedirektivet – og tak for den hjælp vi fik fra nogen af jer til det også. Men jeg tror, den europæiske bane er for lang, den er glat, bulet, og vi spiller mod nogen, der er bedre end Celtic. Altså jeg er ikke sikker på – og nu kan jeg jo kun udtale for den del af fagbevægelsen, jeg repræsenterer, men jeg er ikke sikker på, at hvis vi kommer ind på en europæisk bane, at de fleste vil det samme, som vi vil, når vi taler de her spørgsmål. Derfor er vi meget påpasselige med at foreslå, at vi skal gøre både det ene og det andet ved udstationeringsdirektivet. Vi ser hele problemet med udstationeringsdirektivet et helt andet sted, og det er, at dengang man vedtog det i 96, havde man ikke nogen traktatmæssige bestemmelser, der var tilstrækkelige stærke til at sikre de her lønmodtagerklausuler – arbejdsmarkeds-klausuler. Denne her solidaritet, som egentlig var udtryk for udstationeringsdirektivet, det er nemlig vedtaget på det grundlag, der er det indre markeds. Så hvis man kunne forestille sig den tanke, at man egentlig bare beholdt udstationeringsdirektivet – men genvedtog det på et andet grundlag, så ville det egentlig være den optimale løsning for os at se. Vi er dog ikke så naive, at vi tror, at sådan en operation kan lykkes undtagen, der er nogen, der har lyst til at pille i direktivet, derfor forbereder vi os også på dét. Men vi vil ikke ret gerne pille særligt meget.

**Knud Kristensen:** Tak for det. Så er det Flemming Dreesen. Værsgo!

**Flemming Dreesen:** Tak. Til Bent omkring den danske model – altså jeg tror, at en stor del af arbejdsmarkedets parter ville ønske, at vi havde en dansk model, hvor der ikke skete indgreb ude fra – fra lovgivningsmagten eller andre, men det har vi desværre ikke. Så det ... skal vi sige, den danske model består også af, at der kommer indgreb engang imellem, det kan også være Folketinget, der ikke kan holde sig på måtten, det kan være andre steder fra. Men sådan er det nu engang. Og så forsøger vi selvfølgelig efter bedste evne sammen, om vi kan indkapsle skaderne, hvis vi kan blive enige om det.

Angående ... jeg ser, at Gunde han tænker allerede, jamen jeg vil ikke gå ind i en forhandling om, hvad sådan et lønniveau skal være ... Gunde ... det vil jeg ikke kommentere. Men jeg vil sige, at vi ville da selvfølgelig have ønsket, at hvis det var sådan, at vi kunne have holdt os, tror jeg på visse områder, bare til det, som stod i de centrale overenskomster om mindsteløn eller lignende, men det

blev det jo ikke ... der er jo mere end det, som man formentlig kan kræve i en forhandling eller i kollektiv overenskomst over for de udenlandske tjenesteydere, det niveau har vi for længst passeret.

**Knud Kristensen:** Ja, tak for det, så er vi nået til vejs ende, og vi har udtømt alle spørgsmål og besvarelser, og på udvalgets vegne, så vil jeg da gerne have lov til at sige tak til hele vores panel, fordi I også ville tage jer tid til at komme her – for jeres forelæggelser og præsentationer og deltagelser i debatten her, det er jeg sikker på, det har været nyttigt og levet op til det formål, som der var hensigten med det fra udvalgets side. Vi har en lille vingave, som sekretæren lige her vil overrække til jer, og samtidig med at han gør det, så synes jeg lige, vi skulle sige tak, sådan på vores egen lille gode måde (... der klappes). Og så har jeg kun tilbage at sige tak til alle også for fremmødet, tak for i dag!