

Informationsmateriale fra 3F til brug for behandling af forslag til folketingsbeslutning om ændring af lov om virksomhedsoverdragelse tirsdag den 21. november 2006 kl. 13.00.

Daglejere i dagens Danmark

Virksomhedsloven bør ændres. Som praksis er nu, bliver masser af ansatte i hele landet i realiteten opsagt uden at vide, om de har arbejde i den nye virksomhed, der overtager arbejdet efter en licitation. Og denne situation kan de opleve gang på gang. Det er en uværdig og frustrerende situation.

Hanne Brixen, Karin Lisbeth Pedersen og Judith Sørensen fra Hinnerup Kommune har flere ting til fælles. De er rengøringsassistenter, og deres fremtid er usikker. Selv om de har fast job hos ISS, så er de i realiteten daglejere, for de er sagt op pr. 31. december, fordi ISS ikke ved om de genvinder licitationen. Herefter ved de ikke, om de har et arbejde, selv om nøjagtig det samme arbejde skal udføres på den skole, hvor de er ansat.

Hidtil har de været ansat i ISS, men nu er kontrakten med kommunen overgået til en anden virksomhed, hvilken er ikke officielt endnu. Ud af seks kolleger har de fire fået en opsigelse. Domspraksis er ellers klar på området. Virksomheds-overdragelsesloven finder også anvendelse ved udlicitering og derfor burde de pågældende ikke kunne opsiges på forhånd. Men en arbejdsretsdømme fra 18. maj i år har afgjort, at ISS godt må "sikkerhedsopsige" medarbejderne i en sådan situation, hvor ISS ikke ved om de vinder licitationen. Arbejdsretten siger, at bl.a. ISS ikke havde sikkerhed for at vinde licitationen, og at de heller ikke havde sikkerhed for, at en anden virksomheds overtagelse af opgaven ville blive omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven. Og så er beskyttelsen i loven ligesom rigtig svær at få øje på.

I praksis betyder dommen, at medarbejdere på personaletunge områder, hvor licitationer er almindeligt forekommende, som fx rengøring og renovationsområdet fremover reelt vil være åremålsansatte.

Dette må antages at stride mod grundtanken i virksomhedsoverdragelsesdirektivet og det generelle forbud i direktivets artikel 4 mod afskedigelse begrundet i en virksomhedsoverdragelse.

Det, der i den sammenhæng også er absurd er, at ISS og andre rengøringsvirksomheder "tømmer" virksomhederne, når de opsiges medarbejderne. Det betyder, at hvis en kollega finder andet arbejde i opsigelsesperioden, så ophører loven at beskytte de resterende, hvis der ikke længere er et flertal, der går over til den nye entreprenør. Det er da fuldstændigt uanstændigt, at det forhold at en lønmodtager bruger sit opsigelsesvarsel, til det det er tænkt som at finde andet arbejde, så betyder at andre lønmodtagere mister rettigheder.

Derfor bør loven ændres, så det præciseres, at medarbejdere beskæftiget med opgaver, der sendes i udlicitering, altid følger med over til den nye ejer, uanset om lovens betingelser herfor er opfyldt. En sådan lovændring blev vedtaget i England i foråret.

Hyppige licitationer

Rengøringsområdet er et af de områder, der hyppigst sendes i licitation – ofte i intervaller på to år. Det indebærer, at mange rengøringsassistenter går i en næsten konstant usikkerhed. Har de et arbejde? Og hvis de har, hvad er så vilkårene for dette arbejde?

- Vi går rundt her og aner ikke, om vi er købt eller solgt. Det er meget frustrerende, og vi siger altid spøgefuldt til hinanden, når vi taler om fremtiden: "Ja, hvis vi altså er her efter jul." Det er jo ikke særlig morsomt, men vi er nødt til at holde os oppe med galgenhumor. Usikkerheden er altoverskyggende, både økonomisk, psykisk og socialt, siger Inger France, som er tillidsrepræsentant for fem kolleger, hvoraf de fire har modtaget en opsigelse af ISS.

Marianne Wøbbe er faglig sekretær i 3F Søhøjlandet, og hun går i øjeblikket og venter på at få at vide, hvem licitationen er gået til.

- Lige så snart vi får besked, vil jeg tage kontakt til det nye firma for at høre, hvordan vores medlemmer er stillet. De er helt urimeligt stillet. Arbejdet skal jo udføres også i fremtiden, men de ved ikke, om de kan følge med over i det firma, der overtager opgaven. De går konstant rundt i et psykisk pres, og de er hele tiden truet på deres økonomi, for om to år skal de måske igennem det samme igen. Det er ikke en anstændig måde at behandle medarbejdere på. Jeg mener, at virksomhedsoverdragelsesloven skal ændres, så den reelt beskytter den svage part, nemlig medarbejderne, siger Marianne Wøbbe.

For Judith Sørensen, der er ansat på fuld tid i ISS, men nu er sagt op, er det ikke første gang, at hun bliver afskediget i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse.

- Jeg har prøvet det en gang tidligere. Vi gik rigtig længe i usikkerhed, men så blev opsigelsen heldigvis trukket tilbage. Men det var en svær tid for mange at komme igennem. Jeg var heldig at få fuldtidsjob i ISS, men det har jeg jo så måske snart ikke mere, siger Judith Sørensen.

- Vi fik vores opsigelsesbrev i september. Der står, at vi har de samme vilkår, hvis ISS vinder licitationen. Men det har de åbenbart ikke gjort, og nu fortsætter usikkerheden. Vi får intet at vide af kommunen. Jeg synes, at kommunen glemmer, hvad de udsætter deres borgere for. Arbejdet bliver også udført ringere, for folk søger jo væk, og det er svært at få nye medarbejdere, når tidshorizonten er så begrænset.

Også andre områder

Problemet eksisterer ikke kun på rengøringsområdet. Andre områder har samme problem, f.eks. renovationsområdet.

21 renovationsfolk i Varde, Blåvand, Blåbjerg og Ølgod kommuner, som snart bliver til Ny Varde Kommune, er i samme situation som Hanne, Karin og Judith. De har hidtil været ansat hos vognmand Marius Pedersen, men nu har opgaven været i licitation og er gået til en anden vognmand, og opsigelserne er på vej til de 21 renovationsarbejdere. Når maskinellet eller hovedparten af maskinellet ikke følger med over til den nye ejer, så finder virksomhedsoverdragelsesloven ikke anvendelse.

- Vi går og venter på vores opsigelse, og samtidig kan vi i denne uge se annoncer på vores arbejde i den lokale avis. Vi er ikke blevet spurgt, om vi vil fortsætte, så nu kan vi søge vores eget arbejde på lige vilkår med alle andre. Det er meget mærkeligt og nedværdigende. Løn- og arbejdsforholdene hos den nye vognmand kender vi ikke, men hvis han kan tilbyde arbejdet billigere, så kan man jo godt frygte, at økonomien i dette ligger i forringede forhold for de ansatte, siger tillidsrepræsentant, Jørgen Jeppesen.

Loven bør ændres

Virksomhedsoverdragelsesloven er en lov som skal beskytte en medarbejder, der er ansat i et firma, som overdrager hele eller dele af f. eks. deres service til et andet firma.

Denne lov beskytter bare ikke rengøringsassistenter, skraldemænd og andre der arbejde i serviceerhverv, hvis arbejde bliver overdraget fra et selskab til et andet flere gange. De bliver sagt op med deres personlige opsigelsesvarsel, så det passer med, at de fratræder, når deres arbejdsgiver måske mister kontrakten. Det sker typisk hvert andet år. Det betyder, at en rengøringsassistent går rundt med en opsigelse i baglommen hvert andet år, fordi arbejdsgiveren misbruger sin ledelsesret ved at opsigte medarbejderne på en forventning om, at han vil miste kontrakten.

Som arbejdsmarkedet ser ud lige pt. virker det endnu mere absurd at opsigte medarbejderne, da det næsten ikke er til at rekruttere nye ansatte.

Intensionen med loven virker stik modsat da man afholder folk fra at beholde deres job.

Loven bør virke således, at medarbejderne altid går med over til den nye erhverver ved en ny udbudsrunde. Det vil betyde, at de nye ejere af kontakten altid har det personale, der skal bruges.

En lovændring vil sikre, at selskabet, der mister kontrakten, fritages for forpligtelser over for medarbejdere, de ikke længere kan beskæftige.

Medarbejderne vil desuden ikke opleve den utryghed, det er at blive afskediget, bare fordi der kommer en ny entreprenør. Samtidig er der særligt på rengøringsområdet rigtig mange indvandrere ansat.

Indvandrere er desværre en medarbejder-gruppe, der typisk har en meget løs tilknytning til arbejdsmarked. En lovændring vil betyde, at man derved fremmer fastholdelse af indvandrere på arbejds-marked, fordi medarbejderne så bliver sikret beskæftigelse i stedet for som det er i dag, hvor de jævnligt er udsat for fyringsrunder.

3F Storkøbenhavn siger, at i næste alle de sager, de ser, skriver virksomhederne ind i deres udbudsmateriale at "Lov om virksomhedsoverdragelse" ikke skal være gældende.

Det har ingen økonomisk betydning for virksomheden, der udbyder, hvis de skriver ind, at loven skal være gældende. Det eneste, det vil betyde, er, at den vindende virksomhed overtager nogle medarbejdere, som i forvejen er ansat og kender til jobbet indhold.