

[Grethe Fenger Møller]

Jeg vil bede arbejdsministeren – det kan enten være her eller under et samråd i arbejdsmarkedsudvalget – redegøre for, hvorfor man har formuleret bestemmelsen om godtgørelse på den måde, man har. Man siger i lovforslaget, at der kan ydes en medarbejder, der bliver afskediget, godtgørelse op til maksimalt 39 ugers løn. Det vil altså sige, at det godt kan være meget mindre. Det kan måske være 4 ugers løn eller 8 ugers løn. Det vil altså sige, at man kan slippe af med en medarbejder bare ved at betale vedkommende én eller to måneders løn.

Jeg mener ikke, at dette er den rigtige måde. Jeg mener, det ville være væsentligere at sikre lønmodtageren på en anden måde, og at man ved bedømmelsen af det beløb, den pågældende skal have, hvis han eller hun bliver uretmæssigt afskediget, som udgangspunkt bør tage de almindelige erstatningsregler, altså ikke nøjes med den ret snævre bestemmelse, som findes i § 4. Men jeg går også ud fra, at det er noget, som partierne vil drøfte videre under behandlingen i udvalget.

Vi mener altså, at der skal mere til. Der skal en masse ændringsforslag til, før dette kan blive godt. Vi håber, at det kan lykkes os under en grundig udvalgsbehandling at nå frem til dette.

Bjørn Elmquist (V):

Den, der besejrer sig selv, er som bekendt større end den, der indtager en hel stad. Disse berømte ord vil jeg gerne rette til arbejdsministeren, som nu har fremsat dette lovforslag, der i det mindste i overskriften forbyder afskedigelse på grund af foreningsforhold.

Baggrunden for mine ord til arbejdsministeren er indlysende for dem, der har fulgt debatten i tidligere samlinger her i folketinget om eksklusivaftaler og om begrænsninger af organisationers rettigheder over for erhvervsudøvere. Så sent som i samlingen 1980–81 slog arbejdsministeren og den socialdemokratiske ordfører korsets tegn for sig, når andre i denne sal, bl. a. mit parti, krævede menneskerettighederne på dette område respekteret, og det gjaldt både den positive og den negative organisationsfrihed, dvs. retten til at organisere sig efter eget personligt valg og retten til at sige nej, retten til ikke at organisere sig. Vi er gang på gang blevet belært om, at sådan kunne kun folk tale, der

ikke havde tilstrækkeligt kendskab til forholdene på arbejdsmarkedet, specielt her i Danmark.

Men så kom Menneskerettighedsdomstolen i Strasbourg den 13. august 1981 med sin dom om de tre britiske jernbanearbejdere, som er blevet nævnt her. Dommen fastslog, at det, der var sket i England, var i strid med den negative organisationsfrihed. Og så fik fløjten pludselig en anden lyd hos regeringen og hos socialdemokratiet herhjemme. Arbejdsministeren lovede at udarbejde et lovforslag, så vore retsregler kunne bringes i overensstemmelse med den menneskerettighedskonvention, som vi har forpligtet os til at følge.

Realiteten er – og det erkender arbejdsministeren sådan set i sine bemærkninger til lovforslaget – at Danmark faktisk har været i strid med disse forpligtelser i mere end 30 år, nemlig lige fra det tidspunkt, hvor vi ratificerede denne menneskerettighedskonvention. Det betyder også, at alle de belæringer, som vi har lagt øre til her i folketingssalen, har været et forsvar for en formel krænkelse.

Nu kan man vel sige i dag, at med forslaget fra arbejdsministeren er alt i den skønneste orden. Nej, det er det ikke.

For det første er der en række bestemmelser i lovforslaget, der forekommer besynderlige. Den foregående ordfører nævnte § 2, stk. 2 og 3, og jeg må sige, at når man læser dem og sammenholder dem med det, der står i bemærkningerne til den selv samme paragraf, så kan man blive noget forvirret. Det er, som om det ikke er helt de samme ting, der tales om. Jeg har en fornemmelse af, at det, der kan opnås med stk. 2 og stk. 3 i § 2, er endnu flere eksklusivaftaler på det danske arbejdsmarked.

For det andet er der sanktionerne i § 4. Hvad sker der, når man overtræder forbudet mod at afskedige folk på grund af foreningsforhold? Ja, så kan der blive tale om en godtgørelse, men jeg synes ærlig talt, at sanktionen for sådan en krænkelse af menneskerettighederne ser noget slatten ud. Der er vist ikke ret mange andre krænkelser af menneskerettighederne, der kan klares sådan.

Langt alvorligere er imidlertid, at man begrænser dette til afskedigelsesforhold og slet ikke taler om ansættelsessituationen. Hvad med alle de tilfælde, hvor man ikke opnår et job, man søger, fordi man ikke er medlem af