

[Ole Henriksen]

vel, at man begynder at dømme mere ensartet også i disse sager.

Jeg ved ikke, hvor stort et erfaringsmateriale vi allerede har om de forskellige love, der ligger til grund for dette område. Det mener jeg vi i arbejdsmarkedsudvalget må prøve at få oplyst. Fra SFs side er vi primært indstillet på at få ensartethed, og vi ser gerne, at vi på samme måde som man igennem årene har strammet bodsstørrelsen i arbejdsretten osv., også her prøver at se på, om der er behov for en skærpelse, så maksimumsgrænserne bliver de samme for alle lønmodtagerne.

Vi er ikke primært tilhængere af, at man straffer sig ud af problemerne. Det tror vi grundlæggende ikke rigtig på, men egentlig skal man vel løse dette problem ad helt andre veje. Det drejer sig nemlig om spørgsmålet om arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet.

Desuden skal man også prøve at få retssager, der føres om lønmodtagerforhold, ind under det almindelige retsbegreb, der eksisterer i landet, nemlig dette, at det er dem, der anklager, der har bevisbyrden. I denne slags sager er det jo altid den anklagede part, oftest lønmodtageren, der har bevisbyrden for, at man ikke har lavet det ene og det andet, og det strider efter SFs opfattelse helt klart imod den retsbevidsthed, som burde eksistere også på arbejdsmarkedet.

Men vi er positive over for forslaget og vil gerne medvirke til, at vi finder en løsning.

#### Lone Dybkjær (RV):

Det radikale venstre kan ikke støtte det foreliggende forslag, men jeg vil gerne sige med det samme, at vi synes, der kan være god grund til under udvalgsarbejdet at drøfte det forskellige antal uger, som er fastsat under de forskellige love.

Jeg vil godt sige om selve forslaget, at det jo ikke er sådan, at man har argumenteret så frygtelig meget omkring tingene. Man har blot sagt, at det kan være den billigst tænkelige løsning, og den billigst tænkelige løsning er altså den samme for tre af tilfældene, om jeg så må sige. Så jeg synes ikke, der er argumenteret så godt.

Jeg vil også sige, at det jo er rigtigt, som også arbejdsministeren sagde, at socialdemokratiet jo ikke var tilhænger af de 78 ugers løn, dengang denne grænse kom. Jeg har ik-

ke kunnet se, om det var ud fra nogle lighedsbetragtninger, da jeg ikke har kunnet finde forhandlingerne. Men når vi gik ind for 78 uger i sin tid og også for, at det skulle være mere end i andre tilfælde, var det, fordi vi fandt, at afskedigelse på grund af foreningsforhold var så grov en overtrædelse af, hvad vi kalder menneskerettigheder, at det burde medføre en ekstraordinær erstatning. Derfor vil vi under alle omstændigheder, hvis der skal kigges på det, se tingene i forhold til hinanden. Vi mener – og dér tror jeg ikke vi er enige med socialdemokratiet; debatten tyder på, at vi ikke er det – at dette er en grovere overtrædelse end alle andre overtrædelser.

Men altså: vi vil godt kigge på tingene under udvalgsarbejdet og se, om der er noget, der skal ændres.

#### Elisabeth Bruun Olesen (VS):

Dette beslutningsforslag handler jo om usagligt begrundet afskedigelse. Jeg vil da godt vende den om og spørge, hvor mange fyringer der egentlig er sagligt begrundede. I bemærkningerne til beslutningsforslaget står der og ironiseres der i virkeligheden mest over, at arbejdsgiveren jo kan fyre folk sådan af en hvilken som helst grund, hvis han ikke kan lide dem, hvis han f.eks. ikke kan lide det slips, de har på. Det er jo, fordi arbejdsgiveren har retten til at lede og fordele arbejdet. Jeg synes ikke, at bemærkningerne er så forfærdelig argumenterende. Det er jo ikke sådan, at en arbejdsgiver bare kan slå op i en tabel og finde den billigste løsning, som det er skitseret i bemærkningerne. Det er jo svært at fyre en fagligt aktiv jord- og betonarbejder ved at påberåbe sig ligebehandlingsloven eller ligelønsloven eller barselorlovsloven eller funktionærloven, så på den måde hænger argumentationen i alle tilfælde ikke sådan lysende klart sammen.

Når man så er usagligt fyret, hvordan finder man så ud af det? Hvordan skal man bevise det? Det er jo den fyrede, der har bevisbyrden.

Principielt er vi i virkeligheden slet ikke tilhængere af, at man sådan skal kunne betale sig fra at fyre folk. Det må være en kamp på arbejdspladsen, der starter, før fyresedlen er givet, og man må så nedlægge arbejdet, hvis der sker usaglige fyringer.