

[Formanden]

Jeg foreslår, at lovforslaget går direkte til tredje behandling uden fornyet udvalgsbehandling. Hvis ingen gør indsigelse mod dette forslag, betragter jeg det som vedtaget. (Ophold). Det er vedtaget.

Den næste sag på dagsordenen var:

5) *Forespørgsel nr. F 24:*

Forespørgsel til arbejdsministeren:

»Hvad agter ministeren at foretage for at sikre retten til fuld fagforeningsfrihed?«

Af Pia Kjærsgaard (FP) m.fl.

(Forespørgslen anmeldt 30/4 85. Fremme af forespørgslen vedtaget 9/5 85).

Formanden:

Jeg skal gøre opmærksom på, at afstemning om eventuelle dagsordener i forbindelse med denne forespørgsel først vil finde sted i morgen, torsdag.

Begrundelse

Pia Kjærsgaard (FP):

Denne forespørgselsdebat, der er foranlediget af fremskridtspartiet, er efter vores mening en debat, der umiddelbart burde være overflødig, men de senere års fagforeningsapartheidlignende tilstande har nødvendiggjort, at vi får drøftet tingene igennem, så vi i efteråret kan få vedtaget den nødvendige lovgivning, der sikrer den fri organisationsret i dette land.

Hver gang fagforeningerne har iværksat samfundsskadelige demonstrationer og demonstrationer vendt mod den frie organisationsret, har vi i fremskridtspartiet følt, at regeringen har været påfaldende lad med hensyn til at sikre den ret, borgerne har til fri organisation, og det er baggrunden for, at fremskridtspartiet har stillet denne forespørgsel.

Besvarelse

Arbejdsministeren (Grethe Fenger Møller):

Det centrale i denne forespørgsel er ordene »fuld fagforeningsfrihed« eller, som fru Pia Kjærsgaard nu talte om, »fri organisationsret«. Til gengæld fremgår det måske ikke helt klart, hvad der menes med dette udtryk.

Jeg vil i det følgende tillade mig at gå ud fra, at der herved først og fremmest tænkes på det, vi kalder for den positive og den negative organisationsfrihed, dvs. henholdsvis retten til at organisere sig og retten til at nægte at organisere sig.

Den positive organisationsret følger for så vidt allerede af grundlovens § 78. Endvidere har Danmark ratificeret ILOs konventioner nr. 87 og nr. 98 om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger.

Også i lovgivningen er den positive organisationsret fastslået. Det gælder bl.a. i funktionærlovens § 10, stk. 1, hvorefter funktionærer har ret til at organisere sig til varetægelse af deres interesser.

Endvidere fastslås den positive organisationsret generelt i § 1 i lov nr. 285 af 9. juni 1982 om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold, den såkaldte foreningsfrihedslov.

Mig bekendt har den positive organisationsret kun givet anledning til få problemer og ingen i nyere tid. Før foreningsfrihedslovens vedtagelse var den negative organisationsret derimod ikke udtrykkeligt fastslået nogen steder, men jeg vil godt minde om, at eksklusivaftaler hele tiden har været ulovlige på det offentlige ansættelsesområde, og at de som hovedregel ikke findes på Dansk Arbejdsgiverforenings område.

Uden for disse områder oplevede vi derimod en række ubehagelige sager i forbindelse med eksklusivaftaler. Jeg tænker her specielt på tilfælde, hvor arbejdsgivere efter måske at være tvunget til at indgå en overenskomst, der indeholder en eksklusivaftale, har været nødt til at afskedige medarbejdere, der ikke ønskede at være medlem af den fagforening, det fagforbund, som havde indgået overenskomsten.

Dette er baggrunden for, at den daværende regering efter et betydeligt pres fra bl.a. de nuværende regeringspartier og på baggrund af en dom fra Den europæiske Menneskerettighedsdomstol i 1981 fremsatte forslag om foreningsfrihedsloven, der i § 2 med visse modifikationer fastslår den negative organisationsret.

Foreningsfrihedsloven har nu været i kraft i små tre år, og vi har indhøstet nogle erfaringer, som kan danne grundlag for en vurdering af, om loven har virket efter hensigten.