

[Arbejdsministeren]

fordi det har været hovedtemaet i forbindelse med debatten.

Jeg bliver nødt til at starte med at henlede opmærksomheden på, at det allerede i svaret på udvalgets spørgsmål 1 bliver klart præciseret, at efter § 6 skal det paritetiske nævn foretage ændringer inden for de områder, der er nævnt i § 6, og at nævnet ikke kan foretage ændringer på andre områder end de nævnte.

Det har givet anledning til supplerende spørgsmål, hvor jeg specielt vil henvise til svaret på spørgsmål 61. Der bliver spurgt:

»Vil det være muligt i det paritetiske nævn at nå frem til et resultat, som er forskelligt fra de i slutningen af bemærkningerne nævnte løsningsmodeller, som regeringen har givet som vejledning for nævnet?«

Svaret er: »Ja«. Det er altså en klar bekræftelse af det udsagn, som jeg kom med i går under førstebehandlingen, og som Socialdemokratiet har taget med i sit betænkingsbidrag.

I spørgsmål 62 bliver der spurgt:

»Vil det paritetiske nævn ligeledes efter ministerens opfattelse være frit stillet til at behandle det beregningsgrundlag, som ligger til grund for de områder, der er nævnt i § 6?«

Her er svaret lige så klart: »Ja«. Det kan behandle, men det kan ikke beslutte på andre områder end dem, der er nævnt i § 6.

Så mener hr. Svend Auken, at det ikke er korrekt, når det i svaret på spørgsmål 35 bliver nævnt, at man plejer at have smalle kommissorier for paritetiske nævn. Jeg vil i den sammenhæng henvise til svaret på spørgsmål nr. 69, 70 og 71, hvori al den lovgivning, der har været om paritetiske nævn fra 1975 og frem til nu, er gennemgået, og hvor vi konkluderer – jeg citerer:

»Sammenfattende kan man sige, at opgaverne for de paritetiske nævn altid har været afgrænset til bestemte emner inden for det samlede mulige overenskomststof.

Hvis opgaven har dækket et bredt område, har der så – som f.eks. i 1975 – foreligget temmelig præcise retningslinjer for nævnets virke inden for disse brede rammer. Hvis omvendt opgaven har været begrænset til at fordele en mindre pulje, har nævnet haft forholdsvist frie hænder – dog ofte med en angiven præference, f.eks. til fordel for de lavtlønnede.«

Jeg mener derfor ikke, at der kan være nogen som helst tvivl om fortolkningen, og jeg har da også mærket mig, at en stor del af de ordførere, der deltog i udvalgsarbejdet i går aftes og i det efterfølgende samråd, er enige i den fortolkning af, hvad der er blevet meddelt til udvalget både i de skriftlige svar og i forbindelse med samrådet.

Så rejste hr. Henning Rasmussen det spørgsmål, hvad regeringen ville sige for så vidt angår en klage fra Foreningen af Yngre Læger vedrørende ILO. Jeg er meget glad for, at min opmærksomhed er blevet henledt på, at et sådant spørgsmål vil blive rejst, for jeg har dermed allerede kunnet underskrive et svar til udvalget, hvori vi redegør for situationen i forbindelse med ILO og hospitalskonflikter, og jeg vil gerne her orientere Folketinget om nogle af hovedpunkterne i det svar, som altså er sendt til arbejdsmarkedsudvalget på nuværende tidspunkt.

Svaret tager sit udgangspunkt i en ILO-publikation, som hedder: »International Labour Standards«. Den er fra 1983 og indeholder et antal afsnit om retten til at strejke. Derudover henviser vi til en publikation, der hedder: »Freedom of Association«, som er fra 1985, og heri har ILO på grundlag af afgørelser truffet i komiteen vedrørende dette emne udarbejdet en oversigt over samtlige afgørelser. I afsnittet om rettigheder til at strejke – det er §§ 360–448 i bogen – gennemgås bl.a. de begrænsninger i denne ret, som komiteen har udarbejdet afgørelser om. Disse begrænsninger vedrører »essential services« og »public services«, altså væsentlige servicefunktioner og offentlige servicefunktioner. Væsentlige servicefunktioner fastlægges som de områder, hvor afbrydelser ville true liv, personlig sikkerhed eller velfærd for hele eller dele af befolkningen, og det anføres helt entydigt, at hospitalssektoren anses for at være en sådan væsentlig service; der er derfor heller ikke nogen som helst tvivl om, at man har ret til at gribe ind og standse strejker inden for hospitalssektoren.

Foranstaltninger til at begrænse retten til at strejke bør være begrænset i varighed og omfang til kun at omfatte den øjeblikkelige nødsituation. Samtidig bør disse midlertidige begrænsninger være ledsaget af en passende upartisk mægling og/eller voldgift, og det er jo lige præcis det, der bliver lagt op til med den lovgivning, der er lagt frem.