

Fjerde næstformand (Ole Vig Jensen):

Hr. Berlau for en sidste kort bemærkning, derefter går vi tilbage til ordførrækken.

(Kort bemærkning).

Berlau (FK):

Jeg skal springe elegant over de små fintede bemærkninger om, hvem der følger med i hvad, og sige, at jeg vil lægge hovedet på blokken på, at der i dag foregår 50 gange flere uberettigede afskedigelser som følge af arbejdsgivernes fuldstændig utilstedelige opførsel over for folk, end der er sager af den slags, fru Pia Kjærsgaard henviser til. Disse uberettigede afskedigelser ligger dokumenteret i kraft af voldgiftskendelser og afgørelser af Sø- og Handelsretten og diverse landsretter og byretter. Der er jo i hundredvis af den slags hvert eneste år.

På den baggrund spørger jeg bare stille og roligt, om disse mennesker nu kan se frem til en 2-års-erstatning eller for den sags skyld en livslang ansættelse af deres arbejdsgivere for deres klodsede optræden, og om mennesker, som er omfattet af overenskomster, der indeholder et decideret forbud mod afskedigelse, også kan se frem til at komme på lønningslisten i al evighed hos en arbejdsgiver, eller om dette her er begrænset til at dreje sig om mennesker, som ikke ønsker at være medlem af enten fru Pia Kjærsgaards fagforening, hr. Glønborgs fagforening, hr. Kaj Poulsens eller for den sags skyld min. Er det kun disse mennesker, vi taler om?

Glønborg (KRF):

Den nugældende lov fra 1982 indeholder kun det absolutte minimum, vi var nødt til at indføre for ikke at være i strid med menneskerettighederne.

Kristeligt Folkeparti arbejdede dengang for at få en bedre udgave af loven, men det kunne der ikke samles flertal om. Vi syntes dengang, resultatet var så magert, at vi undlod at stemme.

Det glæder os, at arbejdsministeren nu også på vore vegne har fremsat et forslag til forbedringer. Jeg vil ikke kommentere de enkelte dele af indholdet, men blot fremføre vore principielle betragtninger.

Der er ingen tvivl om, at vi her rører ved nogle ømme punkter hos nogle, og jeg minder i den forbindelse om, at ømhed ofte opstår, når stive lemmer tvinges til bevægelse. Men jeg gør også

opmærksom på, at det kan være livsnødvendigt for et stivnende legeme at blive bragt i bevægelse, for ellers dør det.

Legemet er fagbevægelsen, og der skal ikke herske nogen tvivl om, at Kristeligt Folkeparti har stor respekt og sympati for det medmenneskelige og ansvarsbevidste arbejde, som dansk fagbevægelse i et århundrede har gjort. Vi ønsker absolut, at fagbevægelsen skal leve videre, men vi ønsker også, at den altid skal arbejde for den enkelte arbejdstagers rettigheder og levevilkår.

Socialdemokrater beskylder af og til os i Kristeligt Folkeparti for ikke at vide, hvad der foregår på arbejdsmarkedet; i dag lød det således fra hr. Kaj Poulsens side. Jeg tror, sandheden er, at vi netop har forstået, hvad der sker på arbejdsmarkedet, men Socialdemokratiet vil helst skjule det, vi afslører, og så er det jo så nemt at sige, at vi andre ikke har forstand på det.

Det, vi har erfaret ved at bruge øjne og øren under samtaler med arbejdstagere, som desværre i alt for mange tilfælde føler sig tvunget til at være medlem af en forening, de synes gør for lidt for dem selv, er, at den højt priste enhedsfagbevægelse er stivnet i mange led. Den tænker ikke på den enkelte arbejdstager, men arbejder for organisationens og Socialdemokratiets skyld, og det var jo egentlig ikke det, der var meningen.

Derfor tror vi, det er meget nyttigt, at der er åbnet for, at man kan stifte flere forskellige fagforeninger inden for samme område. Vi tror, det vil blive en styrke frem for noget negativt for fagbevægelsen. Vi har ikke spor imod, at alle på ét område er organiseret i én fagforening, hvis denne fagforening blot opfører sig sådan, at alle medlemmer føler sig godt tilpas i den, men vi beder om, at man arbejder for, at der er mulighed for at organisere sig på en anden måde.

Dernæst vil jeg gerne sige, at den omstændighed, at et menneske, der arbejder på ens arbejdsplads, er organiseret i en anden fagforening, hvis holdninger og arbejdsformer han sætter mere pris på, aldrig nogen sinde kan komme til at genere de andre medarbejdere på arbejdspladsen. Derfor bryder vi os ikke om det eksempel, hr. Berlau har nævnt heroppe, nemlig at sådanne medarbejdere skulle have ret til at forlade deres arbejdsplads, fordi en anden