

Forslaget sættes til forhandling.

## Forhandling

**Arbejdsministeren (Ove Hygum):**

Dette beslutningsforslag om organisationsfrihed er en genfremsættelse af en række tidligere beslutningsforslag. Jeg er dog opmærksom på, at bemærkningerne til beslutningsforslaget er ændret i forhold til de tidligere beslutningsforslag. Bl.a. tager man tyren ved hornene og indleder med at fastslå, at beslutningsforslaget handler om eksistensen af eksklusivaftaler på det danske arbejdsmarked, og at ønsket er at forbyde disse. Lad os håbe, at det kan medvirke til at gøre dagens debat kort og klar.

På nationalt plan har vi i Danmark foreningsfrihedsloven. Og i modsætning til forslagsstillerne mener regeringen, at denne lov sikrer både den positive og den negative foreningsfrihed, og det vil sige, at den både sikrer retten til at være medlem af en forening og retten til ikke at være medlem af en forening.

Som forslagsstillerne peger på, har Danmark også internationale forpligtelser til at sikre organisationsfrihed. Og nogle af de mest centrale instrumenter hertil er ILO-konvention nr. 87 om foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig og nr. 98 om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger. Begge disse konventioner er ratificeret af Danmark.

Den Europæiske Fællesskabspagt, som man også henviser til, er en erklæring om fællesskabets arbejdsmarkedsmæssige og sociale dimension, og den indeholder en række målsætninger, bl.a. om organisationsfriheden. Men som forslagsstillerne også er opmærksomme på, er der tale om hensigtserklæringer, og jeg mener faktisk, at regeringen efterlever pagtens ånd.

Egentlig EU-regulering kan der ikke blive tale om, da det ved indgåelsen af den sociale protokol, som nu er indskrevet i Amsterdamtraktaten, er blevet slået fast, at EU ikke har kompetence til at regulere nationale forhold såsom organisationsret, strejkeret, lønforhold og ret til lockout.

Andet kunne vi heller ikke have accepteret fra dansk side, da regeringen tillægger den danske model meget stor vægt og værner om en anden meget vigtig frihed, nemlig aftalefriheden.

Andre internationale forpligtelser, som Danmark har bundet sig til, er Europarådets

Socialpagt og den europæiske menneskerettighedskonvention.

Regeringen prioriterer sine internationale forpligtelser meget højt og følger retsudviklingen inden for de internationale organisationer nøje, og derfor blev foreningsfrihedsloven til som følge af en dom ved Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol. Og bortset fra en skærpelse af loven i 1990, som skyldtes et stigende antal nationale sager om afskedigelse af uorganiserede, har regeringen ikke siden fundet anledning til at ændre loven.

Jeg er opmærksom på den verserende Novadansag, som også forslagsstillerne har trukket frem, og den vil vi selvfølgelig følge med interesse, som vi altså generelt følger retsudviklingen.

Men som regeringen har tilkendegivet i forbindelse med de tidligere beslutningsforslag, mener vi faktisk, at vi i Danmark efterlever de internationale forpligtelser, som vi har påtaget os i relation til organisationsfriheden, og at vi efterlever målsætningerne i Fællesskabspagten.

Jeg kan derfor meddele, at regeringen ikke kan støtte forslaget.

**Ole Vagn Christensen (S):**

Jeg skal på Socialdemokratiets vegne gentage Socialdemokratiets holdning til beslutningsforslaget:

Beslutningsforslaget vedrører den i retlig henseende negative organisationsfrihed, altså retten til at undlade at være medlem af en faglig organisation.

I Danmark vedtog Folketinget i 1982 lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold.

Foreningsfrihedsloven skal ses på baggrund af Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols dom i 1981.

Det fastslås i loven, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager, fordi denne ikke er medlem af en bestemt forening.

Men det skal samtidig understreges, at principperne i det danske aftalesystem opretholdes i loven, vel at mærke med støtte fra bl.a. De Konservative og fra Fremskridtspartiet. Det sikres nemlig i loven, at eksklusivaftaler fortsat er lovlige i kollektive overenskomster, fordi en privat arbejdsgiver ved en ansættelse kan lægge et bestemt medlemskab til grund for beskæftigelse. Arbejdsgiveren skal naturligvis gøre den arbejdssøgende opmærksom på betingelserne forud for ansættelse. Loven sikrer, at uorganiserede