

disse konventioner er ratificeret af Danmark, og efter ILO's opfattelse regulerer de to konventioner ikke spørgsmålet om eksklusivaftaler.

Den Europæiske Fællesskabspagt, som man også henviser til, er en erklæring om Fællesskabets arbejdsmarkedsmæssige og sociale dimension. 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 pagten og dennes ånd. Egentlig EU-regulering kan der ikke blive tale om, da det netop 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 om organisationsret, strejkeret, lønforhold eller ret til lockout. Andet kunne vi nok heller ikke have accepteret fra dansk side.

Andre internationale forpligtelser, som Danmark har tilsluttet sig, er Europarådets Socialpagt og Den Europæiske Menneskerettighedskonvention. Regeringen prioriterer sine internationale forpligtelser højt og følger retsudviklingen inden for de internationale organisationer nøje, og derfor blev foreningsfrihedsloven til som følge af en dom ved Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol.

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.

Til forskel fra da vi sidst debatterede et lignende forslag, har Højesteret nu i to domme godkendt eksistensen af eksklusivaftaler på det danske arbejdsmarked. Højesteret henviser til, at eksklusivaftaler som sådan ikke er i strid med Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, således som den hidtil er blevet fortolket af Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol.

Med dommene fra Højesteret, som vel også af forslagsstillerne tillægges betydelig vægt og må tillægges betydelig vægt i den videre debat, underbygges regeringens opfattelse af, at eksklusivaftaler kan benyttes på det danske arbejdsmarked inden for rammerne af foreningsfrihedsloven.

På den baggrund mener regeringen fortsat, 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, og næppe til forslagsstillerne enormt store overraskelse, meddele, at regeringen ikke kan støtte beslutningsforslaget.

Ole Vagn Christensen (S):

Jeg skal på Socialdemokratiets vegne gentage Socialdemokratiets holdninger til beslutningsforslaget. Vi kan ikke støtte det. Heller ikke denne gang. For der er jo ingen tvivl om, at hvis man vedtager det her forslag, så bryder man med principperne i den danske aftalemødel, der er funderet omkring retten til at organisere sig, og ikke mindst den kollektive forhandlingsret, herunder muligheden for indgåelse af eksklusivaftaler. De principper ønsker Socialdemokratiet i sagens natur ikke at bryde med, når vi er med på, at eksklusivaftalerne naturligvis skal efterleve foreningsfrihedsloven.

Som arbejdsministeren også sagde, så handler forslaget jo reelt om at forbyde brugen af eksklusivaftaler på det private arbejdsmarked, hvor forslagsstillerne bl.a. henviser til eksklusivaftalernes modsætning til Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols fortolkning.

Her er det Socialdemokratiets vurdering, at vi med de to højesteretsdomme fik fastslået, at eksklusivaftalerne er lovlige og som sådan ikke i strid med Den Europæiske Menneskerettighedskonvention. Og derved holder Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols tolkninger ikke, når vi som sagt vedtager, at aftalerne skal være inden for rammerne af foreningsfrihedsloven.

Foreningsfrihedsloven er den lov, som Folketinget jo har vedtaget i 1982 på baggrund af, at netop Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols dom i 1981, hvor det i loven fastslås, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager, fordi denne ikke er medlem af en forening eller en bestemt forening.

Det skal samtidig understreges, at principperne i det danske aftalesystem opretholdes i loven. 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 betingelsen forud for ansættelsen. Loven sikrer, at uorganiserede medarbejdere, der er ansat ved indgåelse af eksklusivaftalen, kan forblive uorganiserede, uden at dette medfører afskedigelse.