

mener ikke, at en aftale mellem en arbejdsgiver og en fagforening i sig selv kan berettige, at en tilfældig gruppe af lønmodtagere vilkårligt diskrimineres, når de ikke ønsker at være medlem af en bestemt forening. Tiden er løbet fra eksklusivaftaler, samfundet er blevet langt mere individualiseret med krav fra befolkningen om ret til selv at kunne bestemme og indrette eget liv og hverdag.

Medlemskab af en fagforening bør ikke være baseret på tvang og frygt for at miste sit arbejde. Derimod bør medlemskab være baseret på frivillighed og på, at fagforeninger tiltrækker og fastholder medlemmer ved at udføre et dygtigt og fagligt relevant arbejde.

Regeringen anser det altså som en grundlæggende rettighed, at den enkelte lønmodtager har mulighed for selv at tage stilling til, om han eller hun ønsker at være medlem af en forening som betingelse for at få eller bevare ansættelse på en bestemt virksomhed eller inden for en bestemt branche. Dette kan alene sikres via en lovændring, idet der hverken i fagbevægelsen eller i visse arbejdsgiverkredse er vist vilje til at få fjernet bestemmelserne fra overenskomsten.

Jeg vil godt gøre opmærksom på, at aftalefriheden på arbejdsmarkedet ikke er noget stationært. Det er f.eks. ikke nyt, at Folketinget sikrer nogle grundlæggende rettigheder for den enkelte lønmodtager og på den måde fastsætter nogle rammer for det frirum, parterne har til at forhandle. Det gælder f.eks. lovgivningen, som forbyder forskelsbehandlingen på arbejdsmarkedet på grund af køn, hudfarve, politisk anskuelse, seksuel orientering, etnisk oprindelse m.v.

Der bruges og er brugt store ord om betydningen af regeringens forslag. Det er ord som et angreb på aftalemodellen og fagbevægelsen, en undergravning af den danske model, uro på arbejdsmarkedet, medlemsflugt og lave organisationsgrader, unfair konkurrence, risiko for ordentlige løn- og arbejdsvilkår, løntryk og meget mere. Ligeledes tages østeuropæiske arbejdstagere som gidsler i den indenrigspolitiske polemik, når regeringens lovforslag anklages for at skabe en åben flanke for massiv indvandring af arbejdstagere i forbindelse med udvidelsen.

Kl. 14.00

Jeg mener, at betydningen og konsekvenserne af regeringens lovforslag er langt overdrevne. Jeg deler ikke dommedagsprofetierne om kaos og anarki på arbejdsmarkedet, hvis også de sidste 220.000 lønmodtagere får frihed til at vælge eller fravælge medlemskab.

Det er kun hver tiende lønmodtager, som i dag er omfattet af eksklusivbestemmelser. Skulle det føre til lav organisering, uro og arbejdsnedlæggelser, at de sidste 220.000 af landets over 2 millioner lønmodtagere får frihed til selv at vælge fagforening?

Hverken på det offentlige arbejdsmarked eller på den store del af det private arbejdsmarked, der dækkes af organiserede arbejdsgivere, indgås der eksklusivbestemmelser. Det har mig bekendt ikke ført til, at der på disse områder er særlig lav organisationsgrad, eller har ført til mere arbejdsuro. På det offentlige arbejdsmarked er organisationsprocenten vel nærmest over gennemsnittet.

Jeg mener ikke, at regeringens lovforslag vil svække fagbevægelsen. Tværtimod vil det være en hjælp til selvhjælp, hvis fagbevægelsen forstår at vise sit værd ved at gøre et godt stykke arbejde og derved motivere lønmodtagere til på frivillig basis at være medlem.

Der skal ikke være nogen tvivl om, at regeringen støtter op om, at regulering af løn- og arbejdsvilkår i videst muligt omfang bør ske ved aftaler på arbejdsmarkedet. Der skal heller ikke være nogen tvivl om, at regeringen er varm fortaler for, at lønmodtagere er medlem af en fagforening på frivillig basis. Men det er ikke ensbetydende med, at Folketinget ikke skal have mulighed for at skabe nogle rammer for parternes aftalefrihed ved at sikre nogle grundlæggende rettigheder for det enkelte individ.

Kritikere af lovforslaget hævder, at et forbud mod eksklusivaftaler kan gøre det vanskeligere at sikre håndhævelse af overenskomsten. Hertil vil jeg henlede opmærksomheden på, at den største del af arbejdsmarkedet jo fungerer uden eksklusivbestemmelser, og hvor der mig bekendt ikke er flere problemer med at overholde overenskomsten.

Hvis der på en virksomhed er problemer med at få overholdt overenskomstmaessige arbejdsvilkår, er det vel nærmest et incitament til, at de ansatte melder sig ind i en fagforening. Hvis fagforeningen er en smule aktiv og foretager op-søgende arbejde, skulle det ikke være umuligt i et samarbejde med de ansatte at få arbejdsgiveren til at overholde den indgåede overenskomst eller i givet fald køre en sag om brud på overenskomsten.

Hvis problemet med manglende ordnede løn- og arbejdsvilkår er, at der slet ikke er en overenskomst, må fagforbundet tage de lovlige mid-