

Kl. 18.10

Venstre vil fremover følge udviklingen nøje for at konstatere, om der sker den ønskede udvikling af monopoliseringen på arbejdsmarkedet, og om Arbejdsrettens retspraksis faktisk udvikler en højere grad af frihed. Derfor kan Venstre ikke for øjeblikket støtte Kristendemokraternes forslag.

(Kort bemærkning).

Mogens Nørgård Pedersen (KD):

Hr. Freddy Dams sidste bemærkning glæder mig meget: for øjeblikket ikke støtte forslaget. Så er der håb for næste gang. Det glæder mig. Men ord som foreningsfrihed og at arbejdsmarkedets parter selv må løse opgaverne er vi også ganske enige om, men er det ikke stødende for hr. Freddy Dam og Venstre, når nu tredjepart blander sig i aftaler, som to parter har indgået?

(Kort bemærkning).

Freddy Dam (V):

Jo, jeg har, synes jeg selv, temmelig tydeligt tilkendegivet i mit indlæg, at Venstre er utilfreds med enhver form for tvang, der udøves på arbejdsmarkedet og andre steder, så jo, svaret er ja.

Anden næstformand (Poul Nødgaard):

Hr. Ole Vagn Christensen som ordfører:

Ole Vagn Christensen (S):

Kristendemokraternes beslutningsforslag rummer en begrænsning af de faglige organisationers konfliktret, og som partiet selv anfører, er der tale om en genfremsættelse. Socialdemokraterne vil advare kraftigt imod, at Folketinget på den måde foretager et sådant indgreb i det system, som gennem årtier har reguleret det danske arbejdsmarked.

Vi vil aldrig underkende den danske model, for den har skabt grundlaget for, at danske lønmodtagere i dag nyder en stor frihed og har gode løn- og arbejdsforhold og rettigheder, som man ikke ser særlig mange steder i verden. Alt dette er opnået på fredelig vis og uden indgriben af Folketingets partier. Der er absolut ingen grund til, at denne praksis skal ændres, og et indgreb af den foreslåede type vil være principielt og få vidtrækkende konsekvenser for arbejdsmarkedet.

At begrænse konfliktretten er ensbetydende med en undergravning af lønmodtagernes rettigheder og vil forrykke balancen mellem arbejdsgivere og arbejdsgivere. Det åbner op for

at virksomheder i højere grad kan spekulere i at spille medarbejdere og de organisationer, som repræsenterer medarbejdernes rettigheder, ud mod hinanden.

Virksomheder, som vælger ikke at indgå overenskomst med organisationer, som er organiseret inden for den samme hovedorganisation, må være klar over, at det rummer en større risiko for en faglig konflikt, hvis virksomheden er ude på at presse citronen gennem ringere løn- og arbejdsvilkår for medarbejderne.

Der har været talrige eksempler på, at det netop har været bagtanken for virksomheder, som tegner overenskomst med fagforbund, som ikke anerkendes af LO og DA. Det var netop tilfældet i en omtalt sag fra Fåborg på Fyn, hvor et stort forlystelsescenter, INN Side, ikke ville indgå en overenskomst med SiD og RBF. I stedet mente centeret, at man kunne nøjes med at give de ansatte servicemedarbejdere dårligere løn- og arbejdsvilkår, end tilsvarende arbejde betales andre steder, gennem en overenskomst med Kristelig Fagforening.

Sådan en situation fører naturligvis til konflikt, hvilket er helt i overensstemmelse med spillereglerne på arbejdsmarkedet, som fastsættes af LO og DA, og sagen endte også lykkeligt med, at der blev indgået en anerkendt overenskomst med ordentlige løn- og arbejdsvilkår.

Forslagsstillerne motiverer indgreb med, at retspraksis i forhold til konfliktretten strider imod retsprincipperne i et moderne samfund. Men er det i pagt med det moderne samfund, at den stærke bare kan tromle den svage ned?

Hvis man ser på, hvordan Kristelig Fagforening opfatter konfliktretten, så forholder det sig jo således, at fagforeningen principielt er imod strejker, som er en grundlæggende lønmodtagerrettighed. Men en fagbevægelse uden konfliktret er som en ulv uden tænder. Tandløse ulve gavner ikke lønmodtagernes interesser og arbejdsforhold, og at ulven har tænder betyder omvendt ikke, at alle og enhver bliver bidt.

Den historiske lære er, at når lønmodtagerne står sammen, så er det den bedste måde at sikre ordentlige arbejdsvilkår på, men også, hvad der for os er meget vigtigt, at konkurrenceevnen er til stede på virksomhederne, og at der er stabilitet på virksomhederne, for det er jo det, der giver de gode løn- og arbejdsvilkår.

Kl. 18.15

Via konfliktretten og lockoutretten har både lønmodtagere og arbejdsgivere et instrument til at opnå dette. Dette er naturligvis et instrument,