

[Alfred Jensen.]

denne ret respekteres af arbejdsgiverne. Det ærede medlem og det høje ting ved, at der gennem årene har været adskillige kampe om at få en sådan ret respekteret af arbejdsgiverne. Jeg tror, det var den dag, vi behandlede konventionen — nej, det var senere — at „Social-Demokraten“ kunne berette om en sag mellem Handels- og Kontormedhjælperforbundet og forsikrings-selskabet Nye Danske af 1864, hvor man har afskediget en mand, øjensynlig fordi han er tilsluttet Handels- og Kontormedhjælperforbundet. Man giver en anden begrundelse. Det er fuldkommen rigtigt, at denne bestrides af organisationens sagfører, og sagen er vel endnu ikke afgjort. Men her har vi jo et af de tilfælde, der kommer frem for offentligheden, et tilfælde, hvor organisationen tager fat på at forsvare et medlem, som er blevet jaget ud fra en arbejdsplads. Men vi har mange, mange flere eksempler, der aldrig nogensinde kommer frem til organisationerne, tilfælde, hvor en arbejder eller medhjælper på arbejdspladsen, på lageret, i en virksomhed — eller hvor det nu kan være — ikke kan nyde godt af at være medlem af en organisation, simpelthen fordi det ikke tolereres. Jeg nævnte her forholdene hos firmaet Illum, hvor personalet må underskrive en kontrakt om, at de ikke må tale med deres kolleger om den løn, de får. Der er også andre spørgsmål, de ikke må tale med andre om, men med deres kolleger må de ikke tale om deres løn. Funktionærloven sikrer dem imidlertid retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger. Ja, men hvis der skal være nogen mening i det, må de da også have lov til at tale indbyrdes om deres lønforhold — hvordan kan de ellers føre kollektive forhandlinger?

Jeg går ud fra, at det ærede medlem hr. Lindberg er enig med os i, at når man har ret til at føre kollektive forhandlinger, må det i sig selv indebære, at man også har ret til at få en kollektiv overenskomst. Hvordan den skal se ud, er en sag for sig, men retten

må da være knæsat og sikret, og det må da også være det, der er tilsigtet i funktionærloven, selvom jeg erkender, at affattelsen ikke er tilfredsstillende. Men her har vi altså et stort firma, som betinger sig, at man ikke må diskutere lønningerne, og så kan jeg ikke se rettere, end at man ikke har efterlevet de bestemmelser, der findes i funktionærloven. Hverken ministeren eller det ærede medlem har talt om, hvordan man skulle søge dette sikret. Jeg har ikke noget imod, at man henviser til den kraft og magt, de faglige organisationer har, men ingen, der vil se på forholdene i Danmark, kan være uvidende om, at dér, hvor organisationerne ikke eksisterer, er der ikke megen støtte til dem, der ønsker at skaffe sig retten til at have en forening, retten til at føre kollektive forhandlinger; de jages tværtimod væk fra arbejdspladsen, fra virksomheden — undertiden under påskud af, at de ikke egner sig til arbejdet; men adskillige ting viser reelt, hvad det er, det drejer sig om: det er fagforeningsfolk, man vil til livs; man ønsker ikke, at organisationen skal optræde.

Det forekommer mig, at netop disse forhold godtgør, at sammen med denne konvention bør der gennemføres foranstaltninger af den art, vi har foreslået. Selvom det er knæsat i funktionærloven — jeg har heller ikke noget imod at sige grundloven — at man har ret til at danne foreninger, er der ikke skabt sikkerhed for, at de mennesker, der ønsker at organisere sig på arbejdsmarkedet, har mulighed for at gøre det — simpelthen fordi de, der arbejder for løn, er den svage part på arbejdsmarkedet. Derfor er det ikke nok, at man fastslår disse rettigheder; man må også sikre sig, at de overholdes, og det kan man bl. a. gøre ved at fastsætte straffebestemmelser. Sådanne findes jo ikke i funktionærloven, og derfor må man have bestemmelser, som giver dem, der bliver krænket, en sikker følelse af, at hvis de henvender sig til myndighederne, har de al den støtte, som vil være nødvendig for at få dem, der har overtrådt lovene,