

[Arbejdsministeren]

Det er mit almindelige indtryk, at vi nu stort set ikke længere har problemer med eksklusivaftaler på det private arbejdsmarked. Alligevel mener jeg, at vi løbende skal være opmærksom på, om der er behov for en opstramning af loven.

Når jeg siger, at vi stort set ikke længere har problemer på det private arbejdsmarked, skyldes det, at der i de senere år paradoksalst nok har været ret så alvorlige problemer på det offentlige arbejdsmarked. Det er paradoksalst, fordi retstilstanden her hele tiden har været den, at den offentlige arbejdsgiver ikke kan stille krav om medlemskab af en bestemt fagforening.

En af de sager, der har givet mest genlyd de senere år, er den såkaldte HT-sag, hvor nogle HT-chauffører, der ikke længere ville være medlemmer af deres hidtidige fagforening, blev afskediget af arbejdsgiveren. Regeringen er fast besluttet på at modarbejde den slags afskedigelser. Det er baggrunden for, at regeringen har anlagt sag mod hovedstadsrådet parallelt med de afskedigede chauffører.

Der er som bekendt i fredags afsagt dom ved landsretten i den af chaufførerne anlagte sag. Når der engang foreligger en endelig afgørelse af hele sagen, vil vi have grundlag for at vurdere, om den retstilstand, som regeringen ønsker, og som vi har været med til at bygge op, nu også holder i praksis.

En anden sag, som for tiden omtales meget, er en sag i Københavns kommune, hvor en tjenestemand heller ikke længere ville være medlem af sin hidtidige fagforening. I denne sag har der ikke fundet nogen afskedigelse sted, og der er derfor heller ikke handlet ulovligt. Derimod udøves der et betydeligt pres mod den pågældende. Denne sag illustrerer for så vidt udmærket grænserne for, hvad lovgivningsmagten kan, og hvad lovgivningsmagten ikke kan. Hvis man ikke ligefrem ved lov vil påbyde arbejdskolleger at komme godt ud af det med hinanden, må man nok sige, at man ikke kan komme nærmere en løsning af problemet end her, hvor arbejdsgiveren på trods af uro blandt kollegerne opfylder sin forpligtelse til at beholde den pågældende.

På det punkt ligner sagen fra København en sag fra det private arbejdsmarked, som har været omtalt for nylig. Denne sag drejede sig ganske vist ikke om foreningsfrihed, for den pågældende var medlem af samme

fagforening som kollegerne. Derimod havde han ikke villet deltage i en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse sammen med dem. Også i dette tilfælde ønskede kollegerne den pågældende afskediget, men efter nogen diskussion er resultatet dog foreløbig blevet, at arbejdsgiverne har beholdt den pågældende medarbejder.

Jeg har her nævnt nogle af de mest sådan kendte sager, som verserer i den offentlige debat, men der er vel også grund til at sige, at vi nok må regne med, at der derudover er mange sager, som vi slet ikke kender til.

Vi har i andre sammenhænge et begreb, som vi kalder »det tavse flertal«, og jeg tror, at når det drejer sig om disse spørgsmål, findes der også et tavst flertal. Hermed tænker jeg på lønmodtagere, som forsøger, skal vi sige et oprør, men som viger tilbage for det, eller som simpelt hen ikke engang forsøger, fordi man er bange for de sanktioner, man kan blive udsat for fra kollegerne. Derfor tror jeg, at det tavse flertal kan være nok så stort i denne slags sager, og de sager, vi kender, er måske kun toppen af et isbjerg.

Men man må nok sige, at det, som jeg sagde før, er meget svært for lovgivningsmagten at gøre noget ved grundlæggende dårlige samarbejdsforhold på arbejdspladsen. Man kan jo ikke over en bank forbyde afskedigelser på grund af dårligt samarbejde. Hvad man kan gøre, er at beskytte lønmodtagere mod usaglige afskedigelser – i form af godtgørelser til lønmodtagerne og andre sanktioner mod arbejdsgiverne – og i henhold til foreningsfrihedsloven er det jo således, at den godtgørelse, man kan få, hvis der er tale om en usaglig afskedigelse, er på 78 ugers løn og således højere end de former for godtgørelse, vi kender i anden lovgivning i tilfælde af usaglig afskedigelse.

Bortset fra lovgivningen for enkelte grupper som f.eks. funktionærer er spørgsmålet om en sådan beskyttelse hidtil blevet reguleret i de kollektive overenskomster, f.eks. i hovedaftalen mellem LO og DA, og det mener jeg også fortsat bør være udgangspunktet for overvejelser vedrørende dette spørgsmål.

Hvis vi imidlertid må konstatere, at den gældende retstilstand stadig væk giver problemer for den individuelle lønmodtager, f.eks. fordi vedkommende ikke kan opnå normalt arbejde som følge af, at han eller hun ikke ønsker at være medlem af en be-