

[Brusvang]

kendt hermed. Jeg så meget gerne, at de overvejelser, man gjorde sig i denne retning i visse fagforbund, også endte med et positivt resultat, sådan at vi helhjetet, uden at der skal være skår i det, kan støtte dansk fagbevægelse.

Kofod-Svendsen (KrF):

Jeg vil gerne begynde med at takke arbejdsministeren for den redegørelse, vi har fået, og så vil jeg med udgangspunkt i den forespørgsel, der er stillet, sige nogle mere principielle ting om hele spørgsmålet om organisationsfrihed.

Sammenligner vi Danmark med andre vesteuropæiske lande, har Danmark jo sammen med England de mest monopolistiske fagforeninger. I Norge f.eks. er eksklusivaftaler, der indskrænker organisationsfriheden, retsstridige og derfor uforbindende og ugyldige, og i Vesttyskland beskyttes retten til at danne og indtræde i faglige organisationer af grundloven, og derfor beskyttes ikke blot den positive organisationsfrihed, men man har også i vesttysk ret formuleringer, der beskytter den negative organisationsfrihed.

Problemerne omkring organisationstvang og organisationsfrihed i Danmark blev ved forskellige lejligheder drøftet her i folketinget i 1950'erne og i 1960'erne. Under disse debatter fokuserede man næsten udelukkende på spørgsmålet, om eksklusivaftaler skulle være tilladte inden for den offentlige sektor eller ej. Gennem disse debatter og en række principielle domme blev eksklusivaftaler inden for den offentlige sektor kendt ugyldige. Argumentet var, at det offentlige skulle behandle borgerne ens uden hensyn til deres organisationsforhold; man ville ikke udøve organisationstvang og gribe ind i borgernes frie ret til personligt at tage stilling til, hvorvidt de ville være medlem af denne eller hin organisation eller de eventuelt slet ikke ville være medlem af nogen organisation.

Så kom det næste spørgsmål, og det blev stillet med styrke op igennem 1970'erne: er det rimeligt, at den personlige frihed kun nyder fuld beskyttelse, hvor der er tale om et offentligt ansættelsesforhold, men ikke når det drejer sig om private ansættelsesforhold? I andre lande kan den enkelte borger frit vælge blandt forskellige organisationer, hvor valget af den ene fremfor den anden kan

være særdeles rimeligt begrundet, f.eks. på baggrund af politiske eller religiøse motiver.

I Danmark fik vi så, som det har været nævnt flere gange fra denne talerstol, en lov imod afskedigelse på grund af foreningsforhold, fremsat i januar 1982 af daværende arbejdsminister hr. Svend Auken. Jeg og mit parti har ikke været tilfreds med den lov. Som det også er fremgået af debatten om denne lov, yder den ikke fuld organisationsfrihed; den betegnedes et lille skridt i den rigtige retning, men skabte ingenlunde den organisationsfrihed, som man f.eks. har i Norge og Vesttyskland. Loven beskytter kun mod afskedigelse, men siger ikke noget om kravet ved ansættelse.

Hvad er det så for nogle problemer, som henhører under spørgsmålet om fuld organisationsfrihed? Så vidt jeg kan se, er nogle af hovedproblemerne vedrørende den enkeltes forhold til organisationerne følgende: retten til at få arbejde uden at være medlem af en bestemt organisation, retten til at beholde arbejdet uden at være medlem, retten til at blive medlem af en organisation, hvis man mener, det er en fordel – der kan jo tænkes situationer, hvor man forbeholder særlige fordele for medlemmer af en organisation. Næste problem: retten til selv at bestemme, hvilket politisk parti man vil støtte økonomisk og med hvilket bidrag – i øjeblikket støtter man jo faktisk automatisk socialdemokratiet og/eller venstrefløjen ved de fleste faglige medlemskaber. Yderligere retten til at blive meldt ud af en organisation, hvis man ikke føler, den varetager ens interesser, samtidig med at man selvfølgelig skal kunne beholde sit arbejde. Endelig mener jeg, der er et problem vedrørende mulighederne for at øve indflydelse i ens fagorganisation i visse kritiske situationer; afstemninger om konflikt/ikke-konflikt mener jeg ofte kan være meget kritisable.

Selv om vi har organisationsfrihed inden for den offentlige sektor, har vi jo desværre været vidne til flere eksempler, hvor denne organisationsfrihed er blevet undertrykt. Her mener jeg, at østre landsrets dom i sagen om hovedstadsrådets afskedigelse af de otte HT-chauffører er en farlig, ja rystende dom, fordi man indirekte anerkender en nødretsparagraf, der betyder, at grundlovssikrede frihedsrettigheder kan sættes ud af kraft. Jeg mener, at vi må afvente højesterets endelige