

## Bemærkninger til lovforslaget

Historisk set er arbejdsretten blevet etableret som garant for, at de kollektive overenskomster blev overholdt, først og fremmest for at skabe en effektivt værn mod arbejdsstandsning, så længe en overenskomst gælder. Dette kaldes for fredsplichten.

Loven *fremstår*, som om der er tale om et stykke højere retfærdighed. Tilsyneladende gøres der jo ikke forskel på parterne. Der er lige mange dommere udpeget af arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer, og som formand fungerer en juridisk dommer (i sjældne tilfælde 3), som er valgt af organisationerne i fællesskab. Men det tilsyneladende millimeterdemokrati forbliver blot og bar teori. Retten er ikke hævet over klassemødsætninger, og staten og retten er ikke klasseneutral.

Hvis arbejderne nægter kollektivt at sælge deres arbejdskraft på nogle bestemte vilkår eller kollektivt nægter at finde sig i, at arbejdsmiljømæssige problemer ikke bliver løst, slæbes de for arbejdsretten og *idømmes bod*. Hvis virksomhedsejerne derimod »nægter« at beskæftige det antal arbejdere, de plejer at beskæftige, f.eks. på grund af at de vil flytte virksomheden til udlandet eller de vil nedlægge en del af produktionen, kan de godt blive slæbt for arbejdsretten, men virksomheden kan *ikke* blive dømt for lock-out af arbejdskraften. Arbejdsretten har afsagt en lang række domme, der belyser dette problem. Hvis det f.eks. kan lade sig gøre at få et bestemt stykke arbejde udført billigere af andre, kan arbejdsgiverne lovligt fyre arbejderne. Dette fremgår lysende klart af bl.a. en sag fra 1964 (nr. 5777), hvor en virksomhed ønskede at nedlægge hele sin kørselsafdeling for at få kørslen udført billigere af et andet firma. Dette firma kunne køre billigere, fordi man ikke havde en særoverenskomst om produktionstillæg. *Kapitalen har altså fri strejkeret*.

Arbejdsretten bygger som sagt på den formelle ligestilling af parterne. Men den ene part har noget, som den anden ikke har, nemlig *retten til at lede og fordele arbejdet*. Denne ledelsesret sætter arbejdsgiverne i en meget stærk magtposition over for lønarbejderne.

*Men hvem bruger egentlig arbejdsretten, og hvem har gavn af den?*

Både LO og DA har altid sagt, at arbejdsretten er til lige gavn for begge parter. Men praksis taler et helt andet sprog. Arbejdsgiverne bruger arbejdsretten meget mere end lønarbejderne. Og DA vinder stort set alle de sager, de bringer for arbejdsretten. Det gør LO også, påstår LO. Men forskellen er, at det er meget mindre sager, LO vinder, f.eks. sager mod uorganiserede arbejdsgivere vedrørende inkasso. Sager, som LO simpelt hen skal vinde, hvis der skal bevares blot et lille skær af retfærdighed over arbejdsrettens funktion.

### Bodsbetøb ikendt ved dom

1/5-30/4	DA	Andre arbejdsg.	Løn- arb.
1969-70 ..	0	35.000	227.000
1970-71 ..	2.000	19.00	2.874.000
1971-72 ..	11.000	17.00	211.000
1972-73 ..	20.000	70.00	218.000
1973-74 ..	5.00	60.000	56.000
1974-75 ..	5.000	27.000	179.999
1975-76 ..	13.000	78.000	1.648.000
1976-77 ..	0	93.000	2.106.000
1977-78 ..	125.000	36.9000	2.021.000
1978-79 ..	75.000	234.000	1.432.000
1979-80 ..	25.000	244.000	6.347.000
1980-81 ..	80.000	194.000	5.099.000
1981-82 ..	85.000	227.000	2.315.000

### Bodsbetøb tildelt ved forlig

1/5-30/4	DA	Andre arbejdsg.	Løn- arb.
1969-70 ..	5.000	95.000	467.000
1970-71 ..	4.000	86.000	1.435.000
1971-72 ..	6.000	23.000	310.000
1972-73 ..	1.000	103.000	219.000
1973-74 ..	44.000	36.000	887.000
1974-75 ..	5.000	74.000	373.000
1975-76 ..	0	98.000	1.802.000
1976-77 ..	27.000	41.000	2.857.000