

folkningens aktiviteter for ordentlige løn- og arbejdsforhold, er:

*a) Bod for organisationsansvar*

Organisationsansvaret binder organisationerne til klassesarbejdet. Truslen om bod i millionklassen presser fagorganisationerne til at vende sig aktivt imod deres egne medlemmer og får nogle til at gå så vidt, at de truer med eksklusioner af aktionerende arbejdere. Organisationsansvaret splitter arbejderne og de faglige organisationer. Dette er DA alt for godt klar over, hvorfor DAs politik er med djævlens vold og magt at få organisationerne idømt bodsansvar. I DAs årsberetning 1980-81, side 15, kan man læse følgende:

»DA har fastholdt bestræbelserne på at skærpe organisationsansvaret. Som det fremgår af de konkrete afgørelser . . . er disse bestræbelser lykkedes i meget vidt omfang.«

DA har også siden 1980-81 haft et stigende held med at få idømt organisationerne bod, bl.a. fordi den øgede polarisering har presset bl.a. SiD til at støtte medlemmerne i overenskomststridige strejker.

Optrapningen er lykkedes, kulminerende med den rekordstore bod til SiD på 20 mill. kr. (plus 1 mill. kr. til Trafikfunktionærernes Fagforening) i HT-konflikten. SiD blev dømt, ikke fordi arbejdsretten fandt det bevist, at forbundet havde styret konflikten, men fordi forretningsfører i SiD John Hansens og forbundsformand Hardy Hansens udtalelser til pressen kunne opfattes som udtryk for, at forbundet bakkede konflikten op. Hardy Hansen havde bl.a. offentligt udtrykt sin politiske opfattelse af nødvendigheden af en organisering i enhedsfagbevægelsen.

Organisationsrepræsentanters blotte udtalelser til pressen er altså i dag tilstrækkeligt til at medføre bod i millionklassen, samtidig med at arbejdsgivere, borgerlige personer og politikere kan kommentere og påstå de mest uhyrlige ting om en igangværende strejke uden risiko. Denne urimelige situation, der som sagt tvinger organisationernes repræsentanter til direkte at undsige deres egne medlemmer, må bringes til ophør. Om en organisation vil støtte medlemmer i strejke eller tage afstand fra strejkerne, skal ikke bestemmes af DA gennem bodssystemet, men udelukkende bestemmes af organisationens egne medlemmer/kompetente organer.

LO har forsøgt at give ligen med samme mønt. Men resultatet har kun været en udstilling af egen ynkkelighed. De praler af, at det er lykkedes dem at

få idømt en arbejdsgiverorganisation den hidtil højeste bod for organisationsansvar – på sølle 400.000 kr.!!! Træets Arbejdsgivere har opfordret fabrikken Centrum Vinduer i Struer til at sidde en voldgiftskendelse overhørig i 1½ år, dvs. arbejderne måtte i over 2 år arbejde med lavere indtjening end overenskomsten fastlagde (LO-Bladet d. 20. juni 1985, arbejdsrettsdom 13. december 1984). Dette er, hvad de svagere områder får ud af arbejdsretten, når den er bedst – 2 år for at få den overenskomstmæssige løn.

*b) den individuelle bod*

Der findes i Danmark intet loft over den bod, den enkelte arbejder kan blive idømt. Det er endog sådan, at arbejdsgiverne kan fritstille arbejdet (dvs. fyre de strejkende og så fortsat kræve bod af dem, selv om de ikke er ansat på den virksomhed, hvor der strejkes). VS mener, den individuelle bod skal væk. Det koster rigeligt i forvejen på grund af løntabet.

Den individuelle bod når i øvrigt i Danmark nogle højder, som man slet ikke kender i de lande, vi normalt sammenligner os med. I Sverige f.eks. har boden aldrig nået de astronomiske højder, vi kender fra Danmark. Og da den begyndte at stige, blev den »strammet« nedad med en rigsdagsbeslutning i efteråret 1984, der fastslog, at såfremt arbejderne gik i arbejde efter det første pålæg fra arbejdsretten om, at strejken var overenskomststridig, skulle der ikke falde bod normalt. Hvis strejken fortsætter, skal der som hovedregel højst betales 200 kr. i bod, medmindre der er tale om et særlig graverende brud på fredspligten. Indtil dato er den højeste bod, nogen svensk arbejder er idømt, 600 kr. (godt nok svenske!!).

*Hvis bod ikke kan afskaffes totalt, vil VS arbejde for en begrænsning af tilfælde, hvor der kan idømmes såvel individuel som organisationsbod.*

Arbejdsretsreformen fra 1973 bygger som sagt på et kompromis mellem LO og DA, eller skulle vi hellere kalde det »kompromiset, der blev væk«. Kompromiset byggede bl.a. på

1. boden skal bortfalde, når en arbejdsstandsning skyldes trivselsmæssige faktorer, som modparten har ansvaret for,
2. boden skal bortfalde, hvis der er tale om en rimelig reaktion på overenskomstbrud fra modpartens side, eller hvis der fra modpartens side har foreligget et forhold af en sådan art, at arbejdsstandsninger må anses for at være en forståelig reaktion,