

ner finder regeringen, at vi lever op til de internationale forpligtelser, vi har påtaget os i relation til organisationsfriheden, herunder også efterlever målsætningen i henhold til den sociale pagt.

Jeg skal derfor meddele Folketinget og forslagsstillerne, at regeringen ikke kan støtte forslaget.

Ole Vagn Christensen (S):

Som forslagsstillerne ganske rigtigt gør opmærksom på i bemærkningerne til beslutningsforslaget, er det ikke første gang, vi har debatten om organisationsfrihed.

Jeg vil i den forbindelse ikke undlade at indskyde også til anskuelligørelse af forslagets manglende nuancer, at den af de borgerlige partier rejste problemstilling omkring organisationsfriheden alene berører den ene side af medaljen, nemlig retten til ikke at være organiseret.

Den anden side af medaljen vedrører lønmodtagerens ret til at være organiseret, en retlighed, som hverken historisk eller den dag i dag af den fagligt aktive forfølges uden problemer for den enkelte såvel i ansættelses- som afskedigelsesforløbet.

Hverdagsbilledet er nok lidt mere grumset, netop fordi der forfølges og varetages forskellige interesser på arbejdspladsen, som i større eller mindre grad indgår i arbejdsgivernes overvejelser, når det gælder arbejdsstyrken.

Sagt på den anden måde: Det er ikke altid de fagligt aktive, der står forrest i rækken ved ansættelser.

Det er en problemstilling, som aldrig har bragt det borgerlige Danmark op af stolen, hverken dengang eller i dag. Denne del af organisationsfriheden, som altså vedrører friheden til at organisere sig uden at blive mødt med negative sanktioner fra arbejdsgiveren eller staten, betegnes retligt som den positive organisationsfrihed og er ifølge lektor, cand.jur. Per Jacobsen den del af organisationsfriheden, som retligt sikres i grundlovens § 78, stk. 1.

Den positive organisationsfrihed, som var en del af septemberforliget i 1899, blev forankret i hovedaftalen og er siden blevet stadfæstet i Arbejdsrettens afgørelser. Altså har organisationsfriheden sit udspring i det danske aftalesystem, som blandt andet effektueres via kollektive overenskomster, der også på visse områder inden for det private arbejdsmarked indbefatter de såkaldte eksklusivaftaler, aftaler, som vel at

mærke indgås af både arbejdsgivere og lønmodtagere.

Her skal man blot have Per Jacobsens kommentar for øje, nemlig at eksklusivklausuler sjældent forekommer i overenskomster med medlemmer af DA, fordi foreningens vedtægter forbyder indgåelse af sådanne aftaler uden hovedbestyrelsens tilladelse. Eksklusivaftalerne, som er kimen til denne tilbagevendende borgerlige ballade, omfatter derfor et begrænset område af den private sektor.

Men det er jo ikke den positive organisationsfrihed, som de borgerlige, liberale kræfter koncentrerer sig om. Beslutningsforslaget vedrører den i retlig henseende negative organisationsfrihed, altså retten til at undlade at være medlem af de faglige organisationer.

I Danmark vedtog Folketinget i 1982 en lov om beskyttelse mod afskedigelser på grund af foreningsforhold. Loven skal ses på baggrund af Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols dom af 1981. Det fastslås i loven, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager, fordi denne ikke er medlem af en bestemt forening.

Men det skal samtidig understreges, at princippet i det danske aftalesystem opretholdes i loven, vel at mærke med støtte fra bl.a. De Konservative og Fremskridtspartiet. Det sikres nemlig i lovens § 2, stk. 3, at eksklusivaftaler fortsat er lovlige i kollektive overenskomster, fordi en privat arbejdsgiver ved en ansættelse kan lægge et bestemt medlemskab til grund for beskæftigelsen. Arbejdsgiveren skal naturligvis gøre den arbejdssøgende opmærksom på betingelsen. Loven sikrer, at uorganiserede medarbejdere, der er ansat ved indgåelsen af eksklusivaftalen, kan forblive uorganiserede, uden at dette medfører afskedigelser.

Forslagsstillerne anlægger en europæisk vinkel på problemstillingen. Man mener dybest set ikke, at det danske aftalesystem er i overensstemmelse med EU's sociale pagt.

Jeg mener, at ministerens svar er klart på det punkt: at den sociale protokol undtager organisationsforhold, og ministerens synspunkt understøttes af professor, dr.jur. Ruth Nielsen. Hun har i handlingsprogrammet til gennemførelsen af det sociale charter foreslået, at der ikke sker nogen bindende regulering af organisationsspørgsmålet.

Det sociale charter fastslår nogle grundlæggende principper, f.eks. strejkeretten. Videre slås det fast – og det mener jeg skal indskydes – at EF's sociale charter ikke er en bindende