

(Kort bemærkning).

Ole Vagn Christensen (S):

Hvem er det mon, som har svage argumenter?

Jeg synes, det meget klart fremgik, at hr. Jens Vibjerg ikke svarede på spørgsmålet, om det virkelig kan være i Venstres interesse at gå de uorganiserede arbejdsgiveres ærinde. Alle andre har jo sådan set forholdene på plads, og her eksisterer ikke nogen eksklusivaftaler eller nogen krav om indgåelse af eksklusivaftaler.

Derfor er jeg da også godt tilfreds med, at det udvalg, som beskæftigelsesministeren har nedsat, skal se på både de internationale forpligtelser og baggrunden for retstilstanden på området og vurdere konsekvenserne af at ændre den. Det betyder jo, at man lige pludselig ikke er så konstant og så fast i mælet, som man har været tidligere, når man godt kan se, at det er nødvendigt at få disse forhold undersøgt, og jeg tror godt, jeg kender svarene. Vi har jo både højesteretsdomme og alt muligt andet, også menneskeretsafgørelser og socialt charter.

(Kort bemærkning).

Jens Vibjerg (V):

Til både hr. Ole M. Nielsen og hr. Ole Sohn må jeg sige, at uanset om vi siger ja til dette forslag eller afventer det, regeringen er i gang med, og kommer med et, havde jeg nær sagt, altomfattende forslag til efteråret, gør det for så vidt ikke den store forskel, for resultaterne bliver de samme. Jeg synes, der er en klar linje i tingene, men lad os lige få dem her helt på plads.

Hr. Ole Vagn Christensen siger, at det kun handler om at gå de uorganiserede arbejdsgiveres ærinde. Her er der i hvert fald noget, hr. Ole Vagn Christensen har misforstået, for uden at jeg igen skal forsvare det beslutningsforslag, som jeg jo ikke selv har fremsat, er det jo i høj grad hos organiserede arbejdsgivere, at vi oplever problemet med eksklusivaftalerne.

(Kort bemærkning).

Ole M. Nielsen (KRF):

Jeg vil gerne spørge Venstres ordfører: Hvis vi stillede et ændringsforslag til forslaget, der ændrede »inden 1. juli 2002« til »inden 1. januar 2003«, ville Venstre så kunne stemme for forslaget?

(Kort bemærkning).

Ole Vagn Christensen (S):

Hr. Jens Vibjerg må simpelt hen komme herop og dokumentere, at eksklusivaftaler er noget,

der findes på det organiserede arbejdsmarked. Det vil jeg meget, meget gerne have dokumentation for, for så er der i hvert fald noget, vi har brug for at få defineret, hvis det skulle være tilfældet, at man omtaler almindelige forhandlingsaftaler som værende eksklusivaftaler.

Kl. 10.15

(Kort bemærkning).

Jens Vibjerg (V):

Til hr. Ole M. Nielsen vil jeg sige: Lad os kigge på det i udvalgsarbejdet, så vender vi tilbage til det.

Første næstformand (Svend Auken):

Så er det hr. Ole Vagn Christensen som ordfører.

Ole Vagn Christensen (S):

For det første må jeg konstatere, at jeg ikke fik noget svar af hr. Jens Vibjerg på, om man ville definere, hvad det er, man forstår ved eksklusivaftaler, men det havde jeg heller ikke forventet.

Forslaget om at forbyde eksklusivaftaler har været præsenteret her i Folketinget år efter år. Nu er en borgerlig regering kommet til magten, og så kommer det naturligvis ikke bag på os, at forslaget igen bliver lagt frem.

Socialdemokratiets opfattelse af eksklusivaftaler er, at de er en del af prisen for at få respekteret fredspligten, forhandlingsretten og dermed organisationsretten og som det sidste ledelsesretten. Socialdemokratiet mener, at det er til gavn for et demokratisk velfærdssamfund med stabilitet, at der er respekt om denne danske model.

Argumenterne går fortsat på mere frihed for den enkelte lønmodtager, som ifølge forslagsstillerne mange steder bliver tvangsindmeldt i fagforeninger mod deres vilje. Eksklusivaftaler bliver stemplet som noget forældet, og det hævdes, at aftalerne er i strid med menneskerettighederne, selv om den danske Højesteret udtrykkeligt har udtalt det modsatte.

Arbejdsmarkedet har været præget af stabilitet og ro i mange år bl.a. som følge af, at der har været enighed om arbejdsforholdene medarbejdere og arbejdsgivere imellem. Denne stabilitet hviler på den forudsætning, at arbejdsmarkedets parter selv finder sammen om at lave og aftale overenskomsterne. Det er den såkaldt danske model, som i mange år har været med til at sikre klare retningslinjer for, hvilke rettigheder der gælder for såvel arbejdsgivere som medarbejdere, og der er grund til at understrege, at