

Begrænsninger af blokaderetten

Baggrund:

På det danske arbejdsmarked har vi en situation hvor en fagforening kan blokere en virksomhed:

- selv om de ansatte på virksomheden allerede er sikret ordentlige løn- og ansættelsesforhold gennem en overenskomst med en anden fagforening.
- selv om den pågældende fagforening ikke har medlemmer på virksomheden
- selv om de ansatte på virksomheden slet ikke er interesserede i "hjælp" fra den blokerende fagforening.

Gennem årene har der fra borgerlig side været opbakning til at begrænse denne åbenlyse diskrimination på arbejdsmarkedet. Ofte er det strandet på at arbejdsretten mener, at det er et lovgivningsspørgsmål, mens lovgivere mener at det er op til arbejdsmarkedets parter selv at løse den slags problemer. Senest er et lovforslag om en begrænsning af blokaderetten strandet på en bekymring for, om det kan komme i konflikt med Danmarks EU forpligtigelser og åbne op for social dumping.

Krifa har udarbejdet et juridisk responsom der viser, at Danmark ikke overtræder internationale forpligtigelser ved at begrænse konfliktretten.

Krifa mener:

- at der skal lovgives om en regulering af fagforeningers konfliktret
- Har en virksomhed allerede en overenskomst, skal det være ulovligt at konflikte den for at få en overenskomst med den. Det egentlige formål med at konflikte er at bruge det som et middel til at få ordnede løn- og arbejdsforhold på arbejdsmarkedet ved at få arbejdsgivere til at indgå en overenskomst.
Konfliktvåbnet er alt for voldsomt at bruge for at få en virksomhed til at udskifte en eksisterende overenskomst med en anden overenskomst.

Citater fra responsom om en begrænsning af konfliktretten:

"Der er ikke EU-retligt noget i vejen for, at der vedtages en dansk lov, der stiller krav om at en fagforening, for at kunne få lov til at blokere en virksomhed, skal have en særlig og proportional interesse heri"

"Det er grundlæggende ikke en juridisk problemstilling, men derimod en politisk problemstilling, hvordan man vil regulere fastlæggelsen af løn- og ansættelsesvilkår i Danmark"

"Såfremt at man måtte ønske at hindre social dumping er en lovbestemt mindsteløn eller almengjorte overenskomster, der gælder alle lønmodtagere inden for en branche den eneste farbare vej".