

OM ARBEJDET FRIT

Lars Helms

I de sidste par år er det flere gange sket, at en overenskomststridig strejke er søgt bragt til ophør ved en trussel om at erklære arbejdet frit¹. At arbejdet er frit betyder, at arbejdsgiveren under en strejke kan rette henvendelse til arbejdsformidlingen med anmodning om at få anvist ledige arbejdere til det strejkeramte arbejde. Samtidig betragtes ansættelsesforholdet til de strejkende som ophørt. Vægrer de arbejdsløse sig ved at påtage sig det anviste arbejde, mister de retten til arbejdsløshedsunderstøttelse².

Grunden til at dette arbejdsgiverens våben til bekæmpelse af strejker – som var ganske uanvendt i de glade 60'ere – nu tages i brug igen, må findes i den nuværende økonomiske situation, hvor kapitalens krise har medført en betydelig arbejdsløshed. Her kan en trussel om afskedigelse eller tab af arbejdsløshedsunderstøttelse få sin afgørende betydning af den simple grund, at der ikke er andet arbejde at få. Endvidere har det vist sig, at udviklingen på arbejdspladserne efter arbejdsretsreformen i 1973³ ikke er gået som arbejdsgiverne og LO ønskede og håbede. Antallet af længerevarende strejker er ikke faldet væsentligt siden, men antallet af kortvarige strejker er steget betydeligt.

Formålet med denne artikel er nøjere at gennemgå, hvad der ligger i og bag fritstilling af arbejdet. Med henblik på at forbedre mulighederne for at bekæmpe våbenet søges klarlagt, hvilke økonomiske og politiske betingelser, der må foreligge, før anvendelsen af våbenet kan bryde en strejke.⁴

Hvornår er arbejdet frit?

Det fremgår af Arbejdsrettens domme og den arbejdsretlige teori, at der er enighed om, at arbejdet juridisk set er frit så snart en overenskomststridig strejke er iværksat.⁵ Konstruktionen formuleres således:

1. Strejken på B & W. Nilfisk, DVI og HT i 1975 samt strejken på Den kgl. Porcelainsfabrik i sommeren 1976.
2. Lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring af 24. marts 1970 §63.
3. Rapport om Arbejdsretten, Studenterfronten 1973, s. 156f.
4. Der tænkes alene på overenskomststridige strejker.
5. Knud Illum i UfR 1960 B. s. 93-99 med heri angivne henvisninger og referater af Arbejdsrettens kendelser herom, og højesteretsdommer J. Herfeldt sammesteds s. 221-226.

»Når en strejke er ulovlig, er også den i strejken liggende blokade af det strejkeramte arbejde ulovlig. Og at en blokade er ulovlig, må være ensbetydende med, at det af blokaden omfattede arbejde er frit.«⁶

Det er herefter ikke lovligt for fagforeningerne at forbyde deres medlemmer at tage arbejde på den strejkeramte virksomhed, eller søge at forhindre uorganiserede i at overtage arbejdet.

Det vanskelige problem er imidlertid at afgøre, *hvornår retsvirkningerne kan indtræde*, nemlig at de ansatte betragtes som afskedigede og arbejdsformidlingen er forpligtet til at anvise ny arbejdskraft.

Forholdet mellem arbejder og arbejdsgiver er i det kapitalistiske samfund reguleret og konstrueret som en gensidig aftale eller kontrakt.⁷ Arbejderen påtager sig at udføre et stykke arbejde og modtager til gengæld herfor af arbejdsgiveren sin løn, der angives at være fuld betaling for det udførte arbejde. En overenskomststridig arbejdsnedlæggelse betyder i den arbejdsretlige teori misligholdelse af den individuelle arbejdskontrakt, som kan være så grov, at den kan berettiggende arbejdsgiveren til at bortvise arbejderen uden varsel.⁸ Efter en gennemgang af Arbejdsrettens kendelse K 7387 konkluderer Per Jacobsen⁹, at den overenskomststridige arbejdsstandsning i al almindelighed kan betragtes som en væsentlig misligholdelse i arbejdsretlig forstand. Hvis arbejdsstandsningen er kortvarig, jfr. arbejdsretslovens §12, stk. 2 pkt. 5, eller hvis der efter §12, stk. 2 pkt. 2, 3 el. 4 foreligger sådanne omstændigheder, at bod skal bortfalde eller ned sættes, antager han imidlertid, at arbejdsstandsningen næppe er grov nok til at kunne medføre bortvisning.

Forholdet til arbejdsformidlingen fremgår af lovens §63, stk. 1 nr. 1, hvori det bestemmes, at der ikke må ydes understøttelse til et medlem af en arbejdsløshedskasse, hvis medlemmet uden fyldestgørende grund vægrer sig ved at overtage et passende arbejde, der anvises ham af arbejdsformidlingen, og for hvilket lønnen ikke er lavere end den, som efter overenskomst mellem arbejdsgivere og lønmodtagere gælder for tilsvarende arbejde.¹⁰ Endvidere fremgår det af lovens §23, at arbejdsformidlingskontoret ikke må anvise arbejde til en strejkeramt virksomhed, før konflikten er hævet eller kendt ulovlig.

Hvad der ligger i ordene »kendt ulovlig« fremgår af den i 1959 afsagte principielle kendelse fra Arbejdsretten (K 5212):

6. Herfeldt ss. s. 221.
7. Ulla Pábøl i TfR 2/75 s. 228f., navnlig s. 241.
8. Per Jacobsen: Kollektiv arbejdsret. 1975 s. 342.
9. Sammesteds s. 344.
10. Se Rikke Posborg og Lone Scocozza: Arbejdsløs/fredløs, Røde Hane 1972, hvori der s. 79f. findes en historisk redegørelse for bestemmelsen.

»Det må i overensstemmelse med, hvad der er fundet udtrykt i tidligere kendelser, antages, at arbejdet er frit, når det enten ved en erklæring fra vedkommende forbund eller afdeling er erkendt, at en arbejdsnedlæggelse er ulovlig, eller ulovligheden er fastslået ved en af retten afsagt kendelse.«

I Hovedaftalen af 1973 §10 blev det fastslået, at hovedorganisationerne skal afholde fællesmøde senest dagen efter en strejkes udbrud. Dette fællesmøde resulterer i praktisk talt alle tilfælde i en erkendelse fra forbundets side om, at arbejdsnedlæggelsen er ulovlig og en opfordring til de strejkende om straks at genoptage arbejdet. Sker dette ikke er betingelserne til stede for at ophæve den individuelle arbejdskontrakt og bortvise arbejderen samt forlange anden arbejdskraft anvist fra arbejdsformidlingen med de i lovens §63 angivne virkninger.

Hvornår erklæres arbejdet frit?

I modsætning til de almindelige retsvirkninger af arbejdsstandsninger (bod, tab af løn og arbejdsløshedsunderstøttelse), som uden videre indtræder ganske automatisk, er den juridiske teori ganske famlende overfor, *hvornår det skal anbefales* at benytte fritstilling af arbejdet til at forhindre eller begrænse arbejdsnedlæggelser. Knud Illum udtrykker sig således:

»I hvilken udstrækning man herefter fremover bør erklære arbejdet frit, må efter min mening hovedsagelig bedømmes ud fra, hvilken betydning man tillægger fratagelsen af arbejdsløshedsunderstøttelse i forbindelse med arbejdsfreden i overenskomstperioden. Er foranstaltningen i denne henseende virkningsløs, kan det heller ikke være Den faste Voldgiftsrets opgave at bruge den. I sig selv tjener det ikke noget formål at standse understøttelsen for dem, der ikke er strejke-deltagere.«¹¹

Under hensyn til, at frigivelsen kan virke mod sin hensigt ved at skærpe modsætningen mellem virksomheden og dens arbejderstab og vanskeliggøre dennes indtræden i den tidligere beskæftigelse, anbefaler Illum imidlertid at anvende våbenet med varsomhed og kun hvis en ulovlig arbejdsstandsning har vist sig mere hårdnakket end sædvanlig:

»Særlig vel motiveret synes arbejdets frigivelse endelig, hvis det er oplyst, at arbejdsstandsningen opretholdes ved indsamling af penge til de strejkende i videre kredse, en omstændighed, der på forhånd kan gøre det sandsynligt, at arbejdsstandsningen ellers vil trække

ud«.¹²

Også højesteretsdommer J. Herfeldt slutter sine bemærkninger om emnet med taktiske overvejelser:

»Det er mit indtryk, at dette middel til bekæmpelse af ulovlige strejker i de senere år har været noget overvurderet. Det ville være ønskeligt, om påstand om, at arbejdet skal erklæres frit, kun nedlægges, når det efter nøje overvejelse af den konkrete situation findes, at dette middel vil være egnet til at bringe strejken til ophør.«

Som det ses, giver den borgerlige retsvidenskab ikke konkrete anvisninger på, hvornår det skal anbefales at erklære arbejdet frit. Man kan konstatere, at midlet ikke virker i alle tilfælde, og man er klar over, at en tom trussel er værre end ingen. Men da man ikke i sin analyse inddrager økonomiske eller politiske sammenhænge og da videnskaben i sin egen selvforståelse er neutral i forholdet mellem klasserne, kommer man ikke længere.¹³

De økonomiske og politiske forudsætninger

En åbenbar første betingelse for at en erklæring om at arbejdet er frit skal have nogen betydning, er at der er overskud af arbejdskraft. Under den fulde beskæftigelsesperiode i midten af 60'erne sås midlet som nævnt aldrig anvendt.

At der er ledig arbejdskraft er imidlertid ikke en tilstrækkelig betingelse. Den ledige arbejdskraft skal også uden for lang oplæringstid kunne overtage de strejkendes arbejde. Ved de simpleste arbejdsprocesser er denne betingelse opfyldt, ligesom den økonomiske udvikling kræver mere og mere almene grunduddannelser, der skal lette arbejdskraftens bevægelighed. På den anden side vokser kapitalens konstante del hele tiden på bekostning af kapitalens variable bestanddele. Der arbejdes således med mere og mere komplicerede tekniske anlæg i industrien, og jo mere specialiserede disse bliver, jo sværere vil det være at optræne nye folk i at kunne betjene dem. Hvis en hel afdeling strejker, kan det derfor være umuligt at starte den op med helt nye folk. Det ses derfor ofte, at arbejdsgiveren i disse situationer forsøger at splitte de strejkende ved at tilbyde at genansætte de ældste og mest erfarne, så de kan oplære de nyansatte.¹⁴ Lykkes dette ikke for arbejdsgiveren, må man formode, at han som Illum og Herfeldt også tilråder, vil være meget forsigtig med at bortvise de strejkende endeligt. Det vil i hvert fald på kortere sigt blive langt dyrere end at indgå forlig med de strejkende og få arbejdet igang i fuldt omfang straks.

12. ss. s. 99.

13. Jfr. Juristen og samfundet, Modtryk 1973, s. 93f.

14. Et sådant forsøg blev bl. a. gjort på B & W under strejken i 1975.

11. UFR 1960 B. s. 98.

Dette kan illustreres ved to større strejker i 1975, nemlig strejken på B & W og mod Hovedstadens Trafikselskab. Efter længere tids strejke søgte ledelsen begge steder at få arbejdet i gang igen ved at udsende en trussel om at erklære arbejdet frit inden en vis frist, såfremt arbejdet ikke var genoptaget inden fristens udløb. Chaufførerne i HT bøjede sig for truslen og genoptog arbejdet mod mindre indrømmelser fra ledelsens side. Det var her første gang i lang tid, at truslen overhovedet havde været anvendt, hvilket nok forklarer, at truslen virkede, selvom det næppe ville have været muligt at få busserne til at køre normalt med anvist arbejdskraft. – På B & W afviste man imidlertid truslen og fortsatte strejken. Efter fristens udløb modtog hver arbejder ved anbefalet skrivelse meddelelse om, at de var bortvist fra virksomheden med øjeblikkeligt varsel. På trods af denne for den enkelte alvorlige situation, afviste man på et møde samme dag at tage konsekvenserne af fyresedlen. Man var klar over, at man havde en slags monopol på arbejdet, idet det ikke kunne udføres af andre. Da arbejdsgiveren måtte erkende, at arbejderne ikke lod sig skræmme, indgik han på et forlig, der opfyldte arbejdernes lønkrav i meget høj grad. Herefter modtog hver arbejder et par dage efter en skriftlig annullation af bortvisningen.

Gennemføres bortvisningen og anmodes arbejdsformidlingen om anvisning af ledige, der kan overtage arbejdet, er der imidlertid endnu en forudsætning, der må være opfyldt før det er lykkedes arbejdsgiveren at bryde strejken. Dette kan illustreres ved strejken på Brdr. HENZES Bolte- og Møtrikfabrik i okt.-nov. 1959¹⁵. Her blev arbejdet efter nogen tids strejke erklæret frit og arbejdsformidlingen anviste ledig arbejdskraft til fabrikken. Det viste sig at være meget vanskeligt at oplære de anviste arbejdere i arbejdet. Men herudover betød sammenholdet mellem de strejkende, at man dagligt fysisk blokerede indgangen til fabrikken, så »strejkebryderne« hver morgen og aften måtte gå spidsrod mellem de strejkende og arbejdere fra andre omkringliggende virksomheder. Dette medførte et stort frafald i »strejkebrydernes« antal. De kunne psykisk ikke holde til dette pres. På trods af at denne sag blev behandlet som en principalsag af Dansk Arbejdsgiverforening og virksomheden blev støttet af hele den borgerlige presse og den socialdemokratiske regering, kom arbejdet ikke igang igen, før der blev indgået forlig.

De nyeste eksempler på at arbejdet er erklæret frit, findes i to konflikter på HK-området, strejkerne på Føtex og Skjold Burne i foråret 1976. Dette område må imidlertid betragtes som atypisk i forhold til industriarbejderne, idet der her er en efter forholdene i

15. Se Land og Folk i samme periode.

landet meget lav organisationsgrad og faglig bevidsthed. På den anden side viser disse konflikter en begyndende ændring heri.

Strejken på Føtex i Kolding startede den 6. april 1976 på baggrund af en afskedigelse af en fagligt aktiv HKer.¹⁶

Den 7. april blev der afholdt fællesmøde mellem LO og Dansk Arbejdsgiverforening, hvor strejken erklæredes overenskomststridig. Arbejdsgiverforeningen krævede arbejderne tillidsmand afskediget, idet han havde »tvunget arbejderne til faglige møder i arbejdstiden« og ikke kraftigt nok forsøgt at få dem i arbejde igen. De strejkende opfordredes til at gå i arbejde igen. Den 8. april meddelte de 52 HK-ere, at de ikke ville gå i arbejde igen, så længe tillidsmanden var truet med afsked.

Samme dag blev det meddelt de strejkende, at de, hvis de ikke var gået i arbejde igen inden kl. 17.30, ville blive betragtet som afskediget og arbejdet frit, idet tillidsmanden var endeligt afskediget. HK-afdelingen i Kolding sendte straks herefter et brev til arbejdsformidlingschefen i Kolding, hvori man gjorde opmærksom på, at arbejdet ikke var erklæret frit og at der ikke kunne anvises organiseret arbejdskraft. – Fredag d. 9. april fik alle ansatte deres fyreseddel med tilbagevirkende kraft fra tirsdag. I skrivelsen indbødtes alle enkeltvist til at søge genansættelse, idet dog personalechefen til RB udtalte, at man måtte forbeholde sig stillingen m. h. t. genansættelse af alle. 2 af de strejkende efterkom opfordringen.

Arbejdet blev holdt igang med uorganiserede og 5 HKere, idet arbejdsformidlingen ikke ville anvise arbejdskraft før Arbejdsretten havde talt. Arbejderne krævede alle genansat samtidig med at man ved demonstrationer uden for supermarkedet opfordrede til boykot af virksomheden, en aktion der bevirkede et fald i omsætningen på ca. 25%.

På det forberedende møde i Arbejdsretten d. 22. april blev der forelagt en forligsskitse gående ud på, at 20 af de 50 kunne genansættes, herunder tillidsmanden, hvis afskedigelse dog skulle prøves ved faglig voldgift. De af de øvrige som man kunne bruge ville kunne genantages i løbet af de næste 3 måneder. Der var i mellemtiden blevet ansat 18 uorganiserede. Det blev tilkendegivet de 20, at de skulle gå i arbejde igen med det samme, ellers var arbejdet frit. Spørgsmålet om hvornår arbejdet havde været frit og spørgsmålet om bod blev ikke behandlet på dette møde.¹⁷

16. Konflikten er grundigt løbende refereret i Information og Minavisen.

17. Spørgsmålet om bod til arbejderne efter at arbejdet er erklæret frit, er afgjort af den ovf. citerede kendelse fra 1959, K 5212: »At arbejdet er frit, har ingen forbindelse med eller indflydelse på spørgsmålet om, hvorvidt der er forskyldt bod af de arbejdere, der fortsat deltager i arbejdsnedlæggelsen. Et bodsansvar for disse følger af, at de handler

Arbejderne afviste straks dette forslag, hvorefter virksomheden anmodede arbejdsanvisningen om anvisning af 20 HK-ere. De afskedigede fortsatte deres demonstrationer uden for supermarkedet med krav om genansættelse af alle. Nogle uger senere måtte aktionen imidlertid opgives uden resultat.

På Skjold Burne blev de ansatte efter flere ugers konflikt om et lønkrav og genansættelse af en fyret kollega, ved et brev til hver enkelt betraget som fratrådt uden varsel. Kort forinden var hver enkelt deltager blevet idømt en bød på 1.000 kr. De strejkende fortsatte imidlertid sammenholdet og blokerede indgangen til firmaet, hvor de søgte at få forhandlerne til at købe deres varer andre steder.¹⁸ På trods af virksomhedens erklæringer om at ville forlange anvist anden arbejdskraft, bøjede den sig kort tid efter for arbejdernes krav og genansatte 19 ud af de 24 bortviste. Man havde ikke fået noget ud af at erklære arbejdet frit.¹⁹

Afslutning

Sammenfattende må man slå fast, at følgende betingelser må være til stede, for at fritstilling af arbejdet kan bryde en strejke:

Der må være *ledig arbejdskraft, som umiddelbart kan overtage arbejdet*, og som *ikke ved påvirkning fra de strejkende føler sig tvunget bort fra arbejdet*.

Disse betingelser vil sjældent være til stede, hvor det drejer sig om større arbejdsnedlæggelser.²⁰ En trussel om fritstilling kan således ofte bekæmpes ved oplysning om de ringe muligheder for at gøre alvor af den. En sådan informationsvirksomhed er for tiden under forberedelse på en række arbejdspladser i Københavns-området i samarbejde med arbejdsretsgruppen under Socialistisk Retshjælp. I

retsstridigt ved fortsat kollektivt at nægte at genoptage arbejdet...»

Eller som Illum udtrykker det i UfR 1960 B. s. 99:

»At arbejdet er erklæret frit, ophæver ikke arbejdsnedlæggelsens ulovlighed og sikrer ikke heller arbejdsgiveren fornøden tilgang af anden arbejdskraft. Ved rettens kendelse af 24. februar 1960 pålagdes der derfor de ulovligt strejkende arbejdere bød for strejkens fortsættelse også efter, at arbejdet på Den faste Voldgiftsrets foranledning var erklæret frit.«

18. Information, den 13. og 14.4.76.

19. Af de resterende fem HK-ere ønskede den ene ikke at fortsætte i firmaet. De fire øvrige havde været ansat i dekorationsafdelingen, men denne afdeling var blevet nedlagt og der var ikke arbejde til dem. Information d. 3.5.76.

20. Under den langvarige strejke på Den kgl. Porcelainsfabrik, der startede d. 17. juni 1976 og som endnu (d. 10.8.76) ikke er afsluttet, blev arbejdet først erklæret frit d. 4.8.76. De strejkende afviste imidlertid dagen efter at gå ind på arbejdsgivernes betingelser, idet man var klar over, at fabrikken ikke havde nogen mulighed for at nyansætte 1260 arbejdere med en samlet ledighed på 200 indenfor faget. Og fabrikkens direktør udtalte i radioen samme dag, at man ikke foreløbig ville søge anden arbejdskraft, idet en stor del af arbejderne jo var uundværlige for Den kgl. Porcelainsfabrik.

den konkrete konfliktsituation er de involverede arbejdere selv bedst egnede til at bedømme, hvorvidt en trussel om afskedigelse er realistisk. Som det udtales i løbeseddel nr. 2. den 21.5.76 fra de strejkende på Kastrup Glasværk til andre arbejdspladser:

»Ledelsens sidste udspil er en trussel om at stille arbejdet frit. Det tager vi med sindsro. 360 mand, hvoraf mange er specialuddannede, kan ikke erstattes fra dag til dag. Selv med 150.000 arbejdsløse i landet har de stort besvær med at skaffe arbejdskraft. Ledelsens stædighed overfor vores langvarige strejke, viser os at Arbejdsgiverforeningen står bag.«