

## F. t. beslutn. om sikring af organisationsfriheden

*Bemærkninger til forslaget*

Beslutningsforslaget er en uændret genfremsættelse af beslutningsforslag nr. B 34 fra folketingsåret 1999-2000. Se Folketingstidende 1999-2000, forhandlingerne side 1883 og tillæg A side 2532 og 2536.

Det må være en grundlæggende ret, at arbejdsgivere og lønmodtagere frit kan slutte sig sammen og oprette arbejdsgiverforeninger og fagforeninger efter eget valg til varetagelse af deres økonomiske og sociale interesser. Omvendt må det også stå enhver frit for at undlade at melde sig ind i disse foreninger.

*Eksklusivbestemmelsernes udbredelse*

Eksklusiv- og fortrinsbestemmelser er accepteret på det danske arbejdsmarked. Bestemmelserne indebærer, at ansatte er forpligtiget til at være medlem af en bestemt faglig organisation. Eksklusiv- og fortrinsbestemmelser er et betydeligt problem på det danske arbejdsmarked. Et betydeligt antal lønmodtagere er tvangsindmeldt i bestemte faglige organisationer som følge af eksklusiv- og fortrinsklausuler. Der findes ingen præcis opgørelse over antallet af lønmodtagere, der er underlagt en eksklusivaftale. Efter Kristelig Fagforenings skøn er mindst 200.000 lønmodtagere omfattet af eksklusiv- og fortrinsklausuler. Dansk Arbejdsgiverforening har foretaget et forsigtigt skøn, der tyder på, at mindst 230.000 lønmodtagere er bundet af disse bestemmelser. Dansk Arbejdsgiverforening når frem til tallet på følgende måde:

- I virksomheder organiseret i DA's medlemsorganisationer skønnes mindst 60.000 arbejdstagere at være omfattet af en eksklusivbestemmelse.
- På organiserede virksomheder uden for DA-området skønnes mindst 50.000 arbejdstagere at være omfattet af en eksklusivbestemmelse.
- På uorganiserede virksomheder skønnes ca. 120.000 arbejdstagere at være omfattet af eksklusivbestemmelserne.

Aftalefriheden påberåbes ofte i forbindelse med indgåelse af eksklusivaftaler. Arbejdsgiverne må sige nej til eksklusivaftaler. Imidlertid må det konstateres, at aftalefriheden kun er teoretisk. Uorganiserede arbejdsgivere trues ofte til at indgå overenskomster med

eksklusivaftaler. Dette sker ved trussel om anvendelse af kampskridt for at få en overenskomst med eksklusivaftale.

*Retsstillingen i Danmark*

Den danske foreningsfrihedslov tillader eksklusivbestemmelser. Foreningsfrihedsloven beskytter den positive foreningsfrihed. Positiv foreningsfrihed er en sikring af den enkeltes ret til at tilslutte sig eller danne foreninger. Det betyder, at en afskedigelse, der finder sted alene på grund af en medarbejders organisations-tilhørsforhold, anses for at være ulovlig. Foreningsfrihedsloven beskytter derimod ikke på samme måde og i samme omfang den negative foreningsfrihed. Negativ foreningsfrihed er retten til uhindret at stå uden for foreninger og til uhindret at melde sig ud af en forening. En arbejdsgiver kan ved ansættelsen kræve, at arbejdstageren er medlem af en bestemt arbejdstagerorganisation.

Det er fastsat i foreningsfrihedsloven, at en arbejdsgiver hverken må afskedige en lønmodtager, fordi denne er medlem af en bestemt forening (§ 1), eller fordi den pågældende ikke er medlem af en bestemt forening (§ 2, stk. 1). Reglen i § 2, stk. 1, gælder dog ikke, såfremt lønmodtageren ved ansættelsen var bekendt med, at arbejdsgiveren stillede medlemskab af en forening eller en bestemt forening som betingelse for beskæftigelse i virksomheden. Den gælder endvidere ikke, hvor en lønmodtager, der er medlem af en forening, efter ansættelsen gøres bekendt med, at medlemskab af denne forening er en betingelse for fortsat ansættelse i virksomheden. Loven blev på flere områder skærpet i 1990.

*Lovændringen medførte:*

- At afskedigelsen kan underkendes og ansættelsesforholdet opretholdes eller genoprettes. Dette gælder dog ikke privatansatte, såfremt det findes åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet. I henhold til § 4 a har en lønmodtager krav på godtgørelse, hvis afskedigelsen ikke underkendes.