

Efterfølgende kan det konstateres, at østeuropæisk arbejdskraft ikke er vættet ind over de danske grænser efter den 1. maj 2004. Ved udgangen af juli 2004 blev der ifølge Arbejdsmarkedsstyrelsen givet 833 aktive arbejdstilladelser fra borgere i de nye EU-lande. Heraf havde 428 tilladelser en varighed på mindre end et halvt år. Det kan således konkluderes, at åbningen af det danske arbejdsmarked for de nye EU lande ikke har haft en generel negativ virkning for det danske arbejdsmarked.

Det andet punkt, Kristian Thulesen Dahl (DF) nævnte i sin ordførertale, var, at Dansk Folkeparti ønskede, at de liberale erhverv også blev omfattet af lovforslaget. Regeringen har lovet at ville udarbejde en nærmere redegørelse for de gældende ordninger på advokat- og sygesikringsområdet for at vurdere behovet for at opretholde ordningerne.

Regeringen har endnu ikke fremlagt denne redegørelse, på trods af at Kristendemokraterne har efterlyst en sådan redegørelse og har rykket for den. Der er fortsat mulighed for, at redegørelsens resultater kan indgå i Folketingets behandling af dette lovforslag, idet regeringen har mulighed for at stille ændringsforslag herom.

Gældende ret

Det følger af de gældende regler i foreningsfrihedsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 443 af 13. juni 1990 om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager, fordi denne er medlem af en forening, eller fordi denne ikke er medlem af en forening. Forbuddet mod at afskedige en lønmodtager, fordi denne ikke er medlem af en forening eller en bestemt forening, gælder imidlertid ikke, hvis arbejdsgiveren forud for eller i forbindelse med ansættelsen stiller krav om, at lønmodtageren er medlem af en forening eller af en bestemt forening som betingelse for beskæftigelse hos arbejdsgiveren, og lønmodtageren er bekendt med kravet ved ansættelsen. Forbuddet gælder endvidere ikke, såfremt en lønmodtager, der er medlem af en forening, efter ansættelsen gøres bekendt med, at medlemskabet er en betingelse for fortsat ansættelse i virksomheden. De gældende regler tillader således, at en arbejdsgiver afskediger en lønmodtager på grund af manglende opfyldelse af kravet om medlemskab af en bestemt forening, hvis lønmodtageren var bekendt med kravet ved ansættelsen eller efter ansættelsen gøres bekendt med, at fortsat medlemskab af en forening er en betingelse for fortsat ansættelse. Foreningsfrihedsloven blev vedtaget i 1982

på baggrund af en afgørelse fra den Europæiske Menneskerettighedsdomstol i British-Rail sagen (Young, James and Webster mod Storbritannien) af 13. august 1981. Dommen fastslog, at art. 11 i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention i et vist omfang også beskytter den negative foreningsfrihed, dvs. retten til at vælge at stå uden for en forening.

Foreningsfrihedsloven beskytter imidlertid ikke en lønmodtagers foreningsfrihed i forbindelse med ansættelse. En arbejdsgiver kan således i forbindelse med en ansættelse stille krav om foreningstilhørsforhold og undlade at ansætte en ansøger til en ledig stilling, fordi denne er medlem eller ikke er medlem af en forening eller en bestemt forening. Krav om foreningsmedlemskab kan dog ikke lovligt stilles på det offentlige arbejdsmarked, da et sådant krav strider mod den forvaltningsretlige lighedssætning.

En arbejdsgivers krav til en lønmodtager om medlemskab af en bestemt forening vil typisk være begrundet i eksklusivbestemmelser i en kollektiv overenskomst. Eksklusivbestemmelser aftales i forbindelse med indgåelse af en overenskomst om løn- og arbejdsvilkår – og typisk efter krav fra lønmodtagerorganisationen.

Eksklusivbestemmelser kan variere med hensyn til, hvordan de er formuleret, hvordan de virker, og hvordan de håndhæves. Der kan være tale om bestemmelser, som forpligter arbejdsgivere til kun at ansætte lønmodtagere, som er medlemmer af en bestemt fagforening. Der kan endvidere være tale om bestemmelser, hvorefter en arbejdsgiver fortrinsvis eller i videst muligt omfang skal ansætte personer, som er medlem af den overenskomstbærende fagforening (fortrinsklausuler). Der kan i øvrigt også være tale om bestemmelser, som forpligter både arbejdsgiveren og lønmodtageren, idet arbejdsgiveren forpligter sig til kun at ansætte lønmodtagere, som er medlemmer af den overenskomstbærende fagforening, og omvendt forpligter de lønmodtagere, som er medlemmer af fagforeningen, til alene at have arbejde hos organiserede arbejdsgivere (gensidighedsklausuler). Hvis arbejdsgiveren ikke opfylder eksklusivbestemmelsen i overenskomsten og f.eks. ansætter en uorganiseret person eller en person, som er medlem af en anden organisation, eller undlader at afskedige vedkommende, risikerer arbejdsgiveren at begå brud på overenskomsten.

Eksklusivbestemmelser kan betragtes som en aftale mellem to parter, som binder en tredjemand. Eksklusivbestemmelser udgør en særlig form for tvang, idet de indebærer, at lønmodtagere risikerer ikke at blive ansat eller at blive afskediget på grund af foreningsforhold med tab af eksistensgrundlag til følge.