

Stavnsbåndets endelige ophævelse

Af advokat Torben Svensson, ts@trustadvokater.dk
Erhvervsbladet, 23. januar 2003

Beskæftigelsesministeren fremsatte tidligere på måneden et lovforslag, der skal beskytte lønmodtagere mod afskedigelse på grund af foreningsforhold - foreningsfrihedsloven

For det første har lovforslaget til formål at forbyde, at en arbejdsgiver ved ansættelsen af en medarbejder stiller krav om, at ansøgeren er medlem eller ikke medlem af en forening eller en bestemt forening som forudsætning for ansættelsen. Der må altså ikke lægges vægt på en ansøgers foreningsmæssige tilhørsforhold.

For det andet sikrer lovforslaget lønmodtagerne en bedre beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold i tilfælde af, at en lønmodtager ikke er medlem af en forening eller en bestemt forening. Dette vil indebære et ubetinget forbud mod, at en arbejdsgiver afskediger en medarbejder, fordi denne er medlem eller ikke er medlem af en forening eller en bestemt forening.

For det tredje har lovforslaget til formål at forbyde eksklusivbestemmelser i kollektive overenskomster, således at der ikke kan indgås aftaler, som forpligter en arbejdsgiver til udelukkende eller fortrinsvis at beskæftige lønmodtagere, som er medlemmer af en forening eller en bestemt forening. Ligeledes kan der ikke indgås aftaler, som forpligter en lønmodtager til udelukkende eller fortrinsvis at være beskæftiget hos en arbejdsgiver, som er medlem af en bestemt forening.

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. juli i år, men at loven først får virkning over for eksisterende eksklusivbestemmelser fra det tidspunkt, hvor den pågældende overenskomst kan opsiges til ophør. Forslaget er fremsat på baggrund af regeringsgrundlaget, som en del af regeringens frihedspakke på arbejdsmarkedet, og falder derfor helt i tråd med regeringens liberale opfattelse af den generelle personlige frihed, og dermed nu også den personlige frihed til for den enkelte selv at vælge, hvorvidt vedkommende ønsker at være medlem af en fagforening eller ej og i givet fald hvilken fagforening.

Inden for EU's medlemslande er Danmark et af de lande, der har den højeste organisationsprocent, og mange fagforeninger frygter, at denne organisationsprocent vil falde ved lovforslagets ikrafttræden.

Imidlertid kan der være mange fordele forbundet med et fagforeningsmedlemskab, og efter min opfattelse må det være en klar fordel for fagforeningerne at vide, at et medlemskab bygger på frivillighed og ikke på tvang, og det må derfor være op til fagforeningerne selv at være attraktive og kunne tilbyde medlemmerne det, de efterspørger - hverken mere eller mindre.

De nuværende eksklusivbestemmelser vedrører kun en begrænset del af arbejdsmarkedet, og en ændring af retstilstanden vil derfor alene have en marginal betydning for organisationsprocenten. Eksklusivbestemmelser er lovlige på det danske private arbejdsmarked, men er derimod ikke lovlige på det offentlige arbejdsmarked, idet de strider mod den forvaltningsretlige lighedsgrundsætning. Det skønnes, at ca. 220.000 lønmodtagere på det private arbejdsmarked er omfattet af overenskomster, som indeholder eksklusivbestemmelser.

Eksklusivbestemmelser kan endvidere betragtes som en aftale mellem to parter - arbejdsgiveren og fagforeningen - en aftale som binder tredjemand, nemlig lønmodtageren.

Foreningstvungen og eksklusivbestemmelserne er efter min opfattelse ikke tidssvarende og er ude af trit med mange lønmodtageres ønsker, og jeg finder det ikke rimeligt, at en arbejdsgiver kan opstille krav til ansøgers foreningstilhørsforhold som forudsætning for at få og bevare en ansættelse.

Jeg finder det endvidere heller ikke rimeligt, at en bestemmelse i en kollektiv overenskomst kan hindre en lønmodtager, der ikke ønsker at være medlem af en forening eller en bestemt forening, i at få og bevare ansættelse hos en arbejdsgiver, eller at dette kan hindre en arbejdsgiver i alene at lægge vægt på ansøgerens kvalifikationer.

Efter min opfattelse vil lovforslagets ikrafttræden betyde stavnsbåndets endelige ophævelse.