

modtageren, 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 fx 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 er som nævnt lovlige på det private arbejdsmarked. Derimod er eksklusivbestemmelser 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 findes særligt indenfor visse brancher fx byggeri-, anlægs-, og gartneriområdet. Eksklusivbestemmelser har særlig betydning i forbindelse med tiltrædelsesoverenskomster, som indgås med arbejdsgivere, som ikke er organiseret i en arbejdsgiverforening.

Eksklusivbestemmelser kan betragtes som en aftale mellem 2 parter, som binder en 3. mand. 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. Eksklusivbestemmelser er utidssvarende og ude af trit med mange lønmodtageres ønsker. Det er regeringens opfattelse, at der bør være frihed til at vælge, om man som lønmodtager ønsker at være medlem af en forening - ligesom der bør være frihed til at fravælge medlemskab af en forening - uden at man af den grund risikerer ikke at blive ansat eller at miste sit arbejde. Regeringen finder det ikke rimeligt, at en arbejdsgiver kan opstille krav til ansøgers foreningstilhørsforhold som forudsætning for at få og bevare ansættelse. Regeringen finder det endvidere 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 kan hindre en arbejdsgiver i alene at lægge vægt på ansøgers kvalifikationer.

Med henblik på at udvide beskyttelsen af foreningsfriheden på arbejdsmarkedet foreslås det, at en arbejdsgiver i forbindelse med ansættelse ikke må stille krav til en ansøgers foreningsmæssige tilhørsforhold, dvs. at arbejdsgiveren ikke må undlade at ansætte en

ansøger, fordi denne er medlem eller ikke er medlem af en forening eller en bestemt forening. Forslaget beskytter dermed både den positive og den negative foreningsfrihed i ansættelsessituationen. I forbindelse hermed foreslås indført en særskilt godtgørelsesbestemmelse, der skal gælde for en arbejdsgivers overtrædelse af forslagens forbud mod at undlade at ansætte en ansøger til en ledig stilling på grund af ansøgerens foreningsmæssige tilhørsforhold. Det foreslås, at de gældende sanktions- og godtgørelsesbestemmelser for overtrædelse af forbudet mod afskedigelse på grund af foreningsmæssigt tilhørsforhold opretholdes uændret for afskedigelsessituationen. På den baggrund foreslås det endvidere, at det præciseres, at den gældende § 4 b, om at sager efter loven skal fremmes med størst mulig hurtighed, fortsat alene skal gælde i sager om afskedigelse. Som en konsekvens af forslagens bestemmelser om, at en arbejdsgiver ikke ved ansættelse må lægge vægt på eller stille krav om ansøgers foreningstilhørsforhold, foreslås det at ophæve § 2, stk. 2 og 3, i foreningsfrihedsloven, således at en lønmodtager ikke længere sagligt vil kunne afskediges på grund af manglende foreningsmedlemskab. Endvidere foreslås det, at bestemmelser i kollektive overenskomster, der forpligter en arbejdsgiver til udelukkende eller fortrinsvis at beskæftige lønmodtagere, der er medlemmer af en forening eller en bestemt forening, er ugyldige uanset på hvilket niveau disse overenskomster er indgået. Endelig foreslås det, at bestemmelser i kollektive overenskomster, der forpligter lønmodtagere til udelukkende at have beskæftigelse hos arbejdsgivere, der er medlemmer af en bestemt forening, er ugyldige uanset på hvilket niveau disse overenskomster er indgået.

For så vidt angår eksisterende eksklusivbestemmelser i gældende overenskomster foreslås det, at lovændringen først får virkning fra det tidspunkt til hvilket den pågældende overenskomst kan opsiges til ophør. Dermed sikres det, at der ikke sker indgreb i de løbende overenskomster.

Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Forslaget medfører ikke økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige.

Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Forslaget medfører ikke økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet af betydning. Forslaget vil dog kunne indebære en lettelse i forbindelse med rekruttering af arbejdskraft, idet arbejdsgi-