

dvs. retten til ikke at blive tvunget ind i en fagforening.

Domstolen finder dermed, at eksklusivaftaler i ansættelsesforhold er i strid med menneskerettighederne, og domstolen underkender dermed også den danske foreningsfrihedslov.

Dommen er principiel, først og fremmest fordi dommen nu sætter punktum for mange års politisk og juridisk diskussion om og uenighed om, hvorvidt eksklusivaftaler er i overensstemmelse med Danmarks internationale forpligtelser.

Regeringens ideologiske synspunkt har hele tiden været, at lønmodtagere på det danske arbejdsmarked frit skal kunne vælge eller fravælge medlemskab af en fagforening uden at risikere deres levebrød. Når regeringen i sin tid valgte at føre sagerne i Strasbourg og dermed forsvare den danske retstilstand, var det ikke ud fra politiske, men ud fra juridiske argumenter.

Sagerne indeholdt det helt grundlæggende spørgsmål om rækkevidden af Danmarks internationale forpligtelser på et område, som ikke var omfattet af den europæiske menneskerettighedskonvention, dengang Danmark tiltrådte den.

Kl. 11.40

Dommen har imidlertid rykket pælene for rækkevidden af konventionen. Der er sket en videreudvikling af retstilstanden, som vi nu har muligheden for en gang for alle at få rettet op på. Jeg håber, at vi hurtigt og med et bredt flertal kan få vedtaget lovforslaget, så lovgivningen kan bringes i overensstemmelse med dommen.

Lovforslaget sikrer, at lønmodtagerne frit kan vælge at være eller ikke være medlem af en forening eller en bestemt forening uden at risikere at blive ramt på deres levebrød.

Efter lovforslaget må en arbejdsgiver ikke ved ansættelse lægge vægt på, om en ansøger er eller ikke er medlem af en forening. Samtidig sikrer lovforslaget, at en lønmodtager ikke må afskediges på grund af foreningsforhold.

Lovforslaget gør op med forskellige former for aftalebaserede eksklusivaftaler eller eksklusivlignende forhold i forbindelse med ansættelsesforhold. Det vil sige, at der ikke længere kan stilles krav om, at man skal være medlem af en forening for at opnå eller bevare ansættelse.

Først og fremmest vil eksisterende eksklusivbestemmelser eller eksklusivlignende bestemmelser i kollektive overenskomster og aftaler fremover være ugyldige, ligesom der ikke fremover vil kunne indgås sådanne aftaler.

Lovforslaget forbyder f.eks. de rene eksklusivbestemmelser i overenskomsterne, hvorefter arbejdsgiveren kun må ansætte personer, der er medlem af en bestemt forening, fortrinsklausuler, og bestemmelser i overenskomster eller aftaler, der giver en fagforening eksklusiv ret til at anvise arbejdskraft til en arbejdsgiver. Sådanne bestemmelser indebærer, at medlemskabet af fagforeningen bliver afgørende for, om man overhovedet kan komme i betragtning til at kunne søge eller anvises arbejde hos en arbejdsgiver.

Lovforslaget forbyder også vedtægtsbestemmelser for arbejdsgiverorganisationer, som pålægger medlemmerne at ansætte lønmodtagere med bestemte foreningstilhørsforhold.

Der skal heller ikke være nogen som helst tvivl om, at lovforslaget forbyder vedtægtsbestemmelser for lønmodtagerorganisationer, som pålægger medlemmerne at søge ansættelse hos arbejdsgivere med bestemte foreningstilhørsforhold. De såkaldte gensidighedsklausuler vil altså for fremtiden være ugyldige.

Arbejdsgivernes foreningsfrihed er altså også sikret. Gensidighedsklausuler kendes fra f.eks. frisørområdet og indebærer, at en frisørmester skal være medlem af en arbejdsgiverforening for at kunne ansætte og have frisører ansat. Klausulerne indebærer samtidig, at frisører skal være medlem af frisørforbundet for at kunne få ansættelse, og at medlemmer af frisørforbundet kun må tage ansættelse hos organiseret arbejdsgivere.

Lovforslaget vil også i højere grad sikre arbejdsgiveres foreningsfrihed, ved at arbejdsgivere ikke behøver at melde sig ind i en arbejdsgiverforening alene for at undgå en eksklusivbestemmelse i en tiltrædelsesoverenskomst.

Med lovforslaget gennemføres de ændringer i lovgivningen, som er nødvendige på baggrund af dommen fra Menneskerettighedsdomstolen af 11. januar 2006. Lovforslaget går ikke videre end nødvendigt for at leve op til dommen.

Retstilstanden, indtil ændringsloven vedtages, er ikke klar. Derfor er det nødvendigt med en hurtig vedtagelse. Der er en række forhold, der taler for, at Menneskerettighedsdomstolens afgørelse betyder, at eksklusivaftaler ikke kan gøres gældende længere, men der er også forhold, der taler for, at loven skal ændres først. Spørgsmålet kan alene afgøres af domstolene i forbindelse med en konkret sag.

Jeg håber naturligvis ikke, at der er nogen lønmodtagere, der skal kastes ud i en sådan sag, og jeg har med tilfredshed konstateret, at LO har