



## TALE

### Ministerens tale til brug for samråd den 24. marts 2022 om foreningsfrihed

10. marts 2022

J.nr. 2022 - 1695

CALI  
Kirsten Weber Olsen

*Det talte ord gælder*

---

#### ***Samrådsspørgsmål L, stillet af Hans Andersen (V)***

*”Vil ministeren redegøre for, hvilke initiativer ministeren vil tage for at sikre reel fagforeningsfrihed i Danmark?”*

*Der henvises til artiklen ”Han blev fyret, efter at han nægtede at skifte fagforening – han nåede dog af tænde for kameraet” i Berlingske d. 7. februar 2022.*

## **Besvarelse**

### *Indledning*

- Jeg vil gerne takke Hans Andersen for at indkalde til dette samråd.
- Jeg ser frem til, at vi igen får mulighed for at drøfte forskellige aspekter af den danske aftalemodel. Og – selvfølgelig – ikke mindst de forskellige aktørers rolle og ansvar.
- Samrådet udspringer af en konkret sag om foreningsfrihed, som har været omtalt i pressen.

- Diskussionen – som Hans Andersen også siger – om foreningsfrihed er ikke ny.
- Den har kørt med jævne mellemrum gennem årene, hvor nogle grundlæggende ting omkring aftalemodellen og organisationernes rolle og ansvar har været drøftet.
- Jeg vil gerne slå fast – fuldstændig klart og utvedtydigt – at chikane, mobning, trusler og krænkende handlinger selvfølgelig er fuldstændig uacceptabelt på danske arbejdspladser.
- Det gælder uanset, hvilke motiver og årsager, der ligger bag en sådan adfærd. Og det gælder uanset omfanget.

### *Det organiserede arbejdsmarked*

- Det mest centrale i den danske model er, at arbejdsmarkedets parter aftaler kollektive overenskomster.
- Det er med til at sikre lønmodtagerne ordentlige løn- og arbejdsvilkår.
- Heri ligger også, at fagforeningerne håndhæver aftalerne på vegne af deres medlemmer.

- En forudsætning for stærke organisationer er, at både arbejdsgivere og lønmodtagere vælger at lade sig organisere i foreninger.
- Men medlemskab og høj organisering skal være baseret på frivillighed – og ikke på trusler og tvang, hverken fra arbejdsgiver, kollegaer eller repræsentanter fra fagforeningerne.
- Mobning, trusler og tvang må aldrig være et middel eller en måde at løse udfordringer på.

### *Regler på området og ansvar*

- Jeg mener, at reglerne på området er helt klare.
- Det er arbejdsgiverens ansvar at forebygge krænkende handlinger og skride ind overfor uacceptabel adfærd på arbejdspladsen.
- Og den eksisterende lov om foreningsfrihed på arbejdsmarkedet sikrer, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en medarbejder på grund af foreningsforhold. Sager om brud på loven bør derfor indbringes for domstolene.
- Et forbud mod bestemmelser i overenskomster om fagforeningsmedlemskab – de såkaldte eksklusivaftaler – og et forbud mod at fyre ansatte på grund af foreningsforhold har været gældende

siden 2006, hvor Danmark blev dømt ved Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol.

- En ansat, som bliver afskediget i strid med forbuddet, kan få tilkendt en godtgørelse.
- Trods en klar retstilstand vil der fortsat kunne være sager, hvor der handles i strid med reglerne. Desværre. Det er den omtalte sag fra pressen angiveligt et eksempel på.
- Jeg har en klar forventning om og også opfordring til, at alle – både arbejdsgivere og de faglige organisationer – tager ansvar, og bidrager til at sikre, at ansatte ikke risikerer deres job, fordi de vælger – eller fravælger – medlemskab af en bestemt organisation.
- Det er trods alt snart 16 år siden, at vi fik ændret reglerne og fik forbudt de omdiskuterede eksklusivaftaler i foreningsfrihedsloven.

### *Problemets omfang og behovet for tiltag*

- I 2019 var der en lignende sag fra Københavns Lufthavn, som vi også drøftede her i udvalget.
- Sagen gav blandt andet anledning til, at vi fik problemets omfang undersøgt nærmere.

- Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd – VIVE – offentliggjorde i april 2021 en spørgeskemaundersøgelse om omfanget af krænkende handlinger blandt lønmodtagere på det danske arbejdsmarked.
- Undersøgelsen blev iværksat efter gode drøftelser med Folketingets beskæftigelsesordførere, som også undervejs fik spørgeskema og stikprøvedesign i høring.
- Undersøgelsen var baseret på svar fra 7.689 personer i en repræsentativ stikprøve af beskæftigede lønmodtagere mellem 18 og 64 år.
- Det overordnede resultat af undersøgelsen viste, at 3,7 pct. af de adspurgte svarede, at de havde været udsat for mobning på grund af fagforeningsforhold. På den baggrund havde VIVE beregnet, at det svarer til at 0,3 pct. af alle lønmodtagere i Danmark havde været udsat for mobning på grund af fagforeningsforhold.
- Jeg har noteret mig, at Wilke – på vegne af Kristelig Fagbevægelse – har lavet en ny undersøgelse, hvor de har interviewet 1.505 personer. 177 af disse personer – svarende til 12 pct. af de adspurgte har oplyst, at de har oplevet fagforeningspres.

- Jeg kan konstatere, at resultatet adskiller sig fra resultaterne fra VIVE's undersøgelse.
- Men jeg vil gerne slå fast, at uanset hvilken undersøgelse, man vælger at lægge til grund i forhold til problemets omfang, så ændrer det ikke ved, at der fortsat er en uønsket og kritisabel adfærd på nogle danske arbejdspladser.
- Det er helt uacceptabelt – og en sådan adfærd hører ikke hjemme på nogen arbejdspladser.
- Jeg mener dog, at reglerne er klare og tilstrækkelige.
- Jeg har en klar forventning om, at alle parter – og det gælder både arbejdsgivere og de faglige organisationer – bidrager til at overholde reglerne og sikre et chikanefrit miljø på danske arbejdspladser.
- Det vil jeg derfor også tage en snak med arbejdsmarkedets parter om i den kommende tid.
- Tak for ordet.