



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Samira Nawa
Samira.Nawa@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr.
22. april 2022

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 25. marts 2022 stillet følgende spørgsmål nr. 255 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Samira Nawa (RV).

Spørgsmål nr. 255:

”Vil ministeren forholde sig til KRIFAS to forslag til imødegåelse af problemet med fagforeningspres, henholdsvis en udvidelse af forskelsbehandlingsloven og en ændring af arbejdsmiljøloven? Forslagene er stillet på baggrund af Wilkes undersøgelse ”Fagforeningspres og krænkende adfærd på arbejdspladsen” fra september 2021 og kan findes på KRIFAS hjemmeside under overskriften: ”fagforenings-tvang skal have konsekvenser”.

Svar:

Som jeg har redegjort for på samrådet den 24. marts 2022 – og i svar til Folketinget – så mener jeg, at reglerne, som skal sikre foreningsfrihed på arbejdsmarkedet, er klare og tilstrækkelige.

Efter arbejdsmiljøloven er det arbejdsgiverens ansvar at forebygge krænkende handlinger, og at skride ind overfor uacceptabel adfærd på arbejdspladsen. Det er op til arbejdsgiveren at beslutte, hvilke ansættelsesretlige konsekvenser, det skal have, hvis ansatte ikke retter sig efter arbejdsgiverens anvisninger, fx i tilfælde af konflikter på arbejdspladsen. Jeg mener ikke, at vi skal til at fastsætte nærmere regler herom i arbejdsmiljøloven.

Den gældende lov om foreningsfrihed på arbejdsmarkedet sikrer, at en lønmodtager frit kan vælge eller fravælge at være medlem af en fagforening uden at risikere sin ansættelse. Det betyder bl.a., at en arbejdsgiver ikke må afskedige en medarbejder på grund af foreningsforhold.

Et centralt element i foreningsfriheden er, at der kan være fordele forbundet med at være medlem af en forening. F.eks. er det lovligt på det private arbejdsmarked at aftale særlige medlemsfordele forbeholdt medlemmerne af den overenskomstbærende fagforening. Det mener jeg fortsat skal være lovligt, og derfor mener jeg ikke, at der skal indføres et generelt forbud i lovgivningen mod at lægge vægt på foreningsforhold under ansættelsen.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard
Beskæftigelsesminister