

Beslutningsforslag nr. B 72. Fremsat den 26. januar 1996 af Jette Gottlieb (EL) og Frank Aaen (EL)

Forslag til folketingsbeslutning om større tryghed i ansættelsen for alle lønmodtagere

Folketinget opfordrer regeringen til i folketingsåret 1995-1996 at fremsætte forslag til en ansættelseslov, som skal sikre større tryghed i ansættelsen for alle lønmodtagere, efter følgende principper:

1. Den enkelte lønmodtagers retsstilling skal sikres ved, at der fastlægges procedurer, som skal følges ved afskedigelse. Herunder skal der fastsættes regler om pligt til forhandling, inden der træffes beslutning om afskedigelse, om forudgående advarsel med henblik på at undgå afskedigelse, og om at der skal gives en reel skriftlig begrundelse, når en afskedigelse effektueres.

Når der er uenighed om en afskedigelses saglighed, skal der være mulighed for retslig behandling af spørgsmålet med opsættende virkning eller for genansættelse, samt for at der ydes en rimelig erstatning.

Når der er tale om en reel begrundelse for afskedigelse (f.eks. ved arbejdsmangel), skal der sikres et rimeligt opsigelsesvarsel, og der skal fastsættes regler om fratrædelsesgodtgørelse, uddannelse og fortrinsret, hvis der senere bliver en stilling ledig.

2. Ved kollektive afskedigelser skal der gøres alt for at undgå, at afskedigelserne faktisk effektueres. Dette kan ske ved afskaffelse af overarbejde, omskoling, uddannelse, midlertidig arbejdsfordeling og frivillige fratrædelsesordninger m.m. Der skal indføres regler om forhandling med de ansatte, rimelige varslingsregler og gode fratrædelsesordninger.

Endelig skal der opstilles udvælgelseskriterier, der sikrer de svageste grupper mod at blive afskediget først.

Bemærkninger til forslaget

Sammenlignet med en lang række andre europæiske lande er Danmark det land, hvor det er lettest at komme af med en ansat. Dette gælder både for individuelle og for kollektive afskedigelser. Der findes ingen alment gældende lovgivning om ansættelsestryghed – forstået som afskedigelsesbeskyttelse – i Danmark.

Primært har de overordnede regler været fastlagt gennem overenskomstsyste­met og hovedaftalens bestemmelser om arbejdsgivernes ledelsesret, herunder den kompetence, der er tillagt et særligt afskedigelsesnævn i forbindelse med urimelige afskedigelser. Lokalt og på en række overenskomstområder er der indgået særlige tryghedsaftaler, der rummer egentlige afskedigelsesbegrænsninger og dermed reelt forhindrer arbejdsgiveren i at afskedige en lønmodtager, der er omfattet af aftalen. Hertil kommer samarbejds- og teknologiaftalens bestemmelser om opsigelsesbegrænsninger. Men ansættelsestryghed i lighed med, hvad der er gældende i andre lande, har man ikke kunnet forhandle sig frem til. Den høje organisationsgrad og respekten for det aftalebaserede arbejdsmarkedssystem kan paradoksalt nok gives som forklaring på, at ansættelsestrygheden i Danmark er ringere end i de lande, vi sammenligner os med. Det kan konstateres, at det ikke hidtil har været ønsket at sikre større ansættelsestryghed gennem lovgivning.

Funktionærloven regulerer ganske vist overordnet området for dem, der er dækket af funktionærloven, men loven sikrer ikke tryghed i ansættelsen. Herudover er en lang række forhold blevet genstand for lovgivning gennem Danmarks medlemskab af EU. Det gælder lov om ligeløn til mænd og kvinder, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov, lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse og lov om varslings m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

Den enkelte lønmodtagers rettigheder ved afskedigelser er få og begrænsede i Danmark i dag. Danske arbejdsgivere er ikke underlagt proceduremæssige forpligtelser i denne forbindelse.

Der er ingen formmæssige krav til opsigelsesmed-

delelsen. Opsigelsesvarslet er kortere end i de fleste andre lande. Der er ingen fortrinsret til ansættelse.

Saglighedskravet ved afskedigelse er ofte tæt forbundet med spørgsmålet om samarbejdsvanskeligheder, hvilket medfører, at en dansk lønmodtager reelt mister muligheden for genansættelse, hvis der henvises til samarbejdsvanskeligheder.

Den enkelte lønmodtagers vilkår ved retsbehandling af afskedigelsen er meget ringe. Der er således ikke ret til at forblive i sin stilling, til retsbehandlingen er afsluttet. De indholds- og proceduremæssige krav til arbejdsgiverne i forbindelse med kollektive afskedigelser mangler eller er begrænsede.

I de senere år er der gennemført enkelte love vedrørende varslings og forhandling ved kollektive afskedigelser som resultat af EU-harmonisering, men nogen reel tryghed giver de ikke. I mange andre europæiske lande er der langt stærkere regulering af forholdene, og der er større tryghed i ansættelsen end her i landet. Der er i Danmark ingen krav til arbejdsgiverne om at følge bestemte udvælgelseskriterier, og forhandlingsforpligtelsen er svag og upræcist formuleret.

Tryghed i ansættelsen handler om flere forhold. Helt overordnet er det løn- og arbejdsvilkår, der gør, at den enkelte trives i sit arbejde og på sin arbejdsplads. Mere konkret handler det om regler og aftaler, der sikrer, at en ansat ikke uden videre kan afskediges. Hvis en afskedigelse er uundgåelig, skal den ansatte sikres ordentlige økonomiske vilkår ved fratrædelse.

Større tryghed i ansættelsen er forudsætningen for, at ansatte aktivt kan arbejde for eksempel for et bedre arbejdsmiljø. Erfaringen viser, at de ansattes frygt for at miste deres arbejde samtidig betyder, at krav om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen ikke stilles og dermed heller ikke opfyldes. Statistikken for arbejdsskader, ulykker og sygdomme taler her sit eget sprog.

Argumentet for den hidtidige mangel på tryghed i ansættelsen har ofte taget udgangspunkt i, at dagpenge­systemet, både hvad angår ydelseslængde og ydelsesniveau, har kompenseret herfor. Argumentet blev

til i en tid, hvor det dels ikke var muligt at miste dagpengeretten på grund af genoptjeningsret i arbejdstilbud, dels udgjorde dagpengestørrelsen reelt 90 pct. af den tidligere indkomst for mange lønmodtagere. Det var derfor ikke økonomisk nogen katastrofe at miste sit arbejde. Dette argument har i dag med de nuværende dagpengeregler og den rekordhøje arbejdsløshed ingen hold i virkeligheden.

Der er derfor et stort behov for at sikre større tryghed i ansættelsen, hvis det skal undgås, at det danske arbejdsmarked ikke for alvor bliver et dumpingarbejdsmarked på dette område.

Regeringen har gennem nedsættelsen af et ansættelsesretsudvalg søgt at få arbejdsmarkedets parter til at komme med et udspil til ny ansættelseslov med større tryghed i ansættelsen. Udvalget er i dag imidlertid nedlagt, fordi arbejdsmarkedets parter ikke har været i stand til at løfte opgaven. Derfor finder forslagsstillerne, at regeringen snarest og i dette folketingsår skal fremsætte et forslag til lov om en ny ansættelseslov, der sikrer større tryghed i ansættelsen.