

Bilag 4.

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Den 1. november 1976.

Vedr. lovforslag nr. L 21: Forslag til lov om ændring af lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring m. v.

(Indførelse af regler om varsling m. v. i forbindelse med foretagelse af afskedigelser af større omfang.

Allerede i forbindelse med behandlingen af det forslag, som senere blev Rådets direktiv af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser, gjorde Arbejdsgiverforeningen opmærksom på, at en vedtagelse af direktivet og den deraf følgende forpligtelse til at omsætte direktivets bestemmelser til dansk lovgivning, afgørende var i strid med danske traditioner og sædvaner.

Det danske arbejdsmarkedssystem er opbygget og har i årtier fungeret efter det princip, at arbejdsmarkedets parter gennem forhandlinger og aftaler selv regulerer spørgsmål vedrørende bl. a. løn- og ansættelsesforhold. Eftersom direktivet netop medfører et indgreb i arbejdsmarkedets forhandlinger, og eftersom direktivets indhold er meget dårligt tilpasset danske forhold, anså Arbejdsgiverforeningen direktivets vedtagelse som uheldig.

I den anledning vil Arbejdsgiverforeningen gerne henlede folketingets opmærksomhed på, at fastlæggelse af EF-regler om arbejdsmarkedsforhold med anden hjemmel end artikel 117 og 118 i De europæiske Fællesskabers traktat er en yderst uhensigtsmæssig måde at regulere det danske arbejdsmarked på. Arbejdsgiverforeningen skal derfor henstille, at man ikke i tiden fremover medvirker til gennemførelse af yderligere direktiver af denne art.

Arbejdsgiverforeningen har imidlertid anerkendt, at det foreliggende direktivs vedtagelse den 17. februar 1975 medfører en dansk forpligtelse til inden den 17. februar 1977 at sætte direktivets bestemmelser i kraft gennem vedtagelsen af den fornødne lovgivning.

I overensstemmelse hermed og som følge af, at flere af direktivets bestemmelser passer meget dårligt på danske arbejdsmarkedsforhold, bl. a. definitionen på en afskedigelse af større omfang, har Arbejdsgiverforeningen i det underudvalg under EF-underudvalget vedrørende arbejdsmarkedet og sociale forhold, der har forberedt den danske gennemførelseslovgivning, indtaget det standpunkt, at der lovgivningsmæssigt skal ske færrest mulige obligatoriske indgreb i danske arbejdsmarkedsforhold, hvorfor vi tilkendegav, at lovforslaget alene burde omfatte de bestemmelser, som uundgåeligt efter direktivet måtte sættes i kraft.

Dette synspunkt er også fulgt i det meste af lovforslaget. På enkelte punkter går lovforslaget imidlertid videre end nødvendigt efter EF-direktivet. Det gælder således lovforslagets § 23 d, stk. 3, hvor arbejdsmarkedsnævnet tillægges mulighed for at kunne forlænge den i lovforslaget som hovedregel indeholdte 30 dages frist med yderligere indtil 30 dage. Det følger ganske vist af formuleringen, at det kun er i undtagelsestilfælde, at dette stykke bør anvendes, og det fremgår af bemærkningerne, at der bør foreskrives et kvalificeret flertal i arbejdsmarkedsnævnet til afgørelse af dette spørgsmål. Alligevel vil forslaget gennemførelse bevirke en evig uro i virksomhederne i forbindelse med afskedigelser og samtidig medføre en betydelig usikkerhed i virksomhedens driftsøkonomiske planlægning. Denne usikkerhed harmonerer overmåde dårligt med folketingets erhvervspolitiske bestræbelser, der jo netop tilsigter at give virksomhederne størst mulig sikkerhed om den økonomiske udvikling og omkostningsudviklingen, for netop derved at give virksomhe-