

af deres forpligtelser ved udførelse af værnepligtstjenesten.

For det tredje er der forskel i beskyttelsen, dels i forhold til udlandet, dels mellem forskellige grupper af lønmodtagere i Danmark. I mange andre lande er værnepligtige sikret en tilbagegangsret. Udvalget fremhæver imidlertid, at beskyttelsen af de værnepligtige i andre lande typisk har karakter af et forbud mod afskedigelse på grund af aftjening af værnepligt, der har sin baggrund i en almindelig lovgivning om forbud mod usaglig afskedigelse. Sådanne almindelige regler findes ikke i Danmark. Endvidere er der forskel på de danske værnepligtiges retsstilling alt efter om de er tjenestemænd, funktionærer, medhjælpere m.v. eller om de falder uden for disse grupper.

Blandt de hensyn, der taler imod en orlov fremhæver udvalget:

For det første kan arbejdssituationen blive vanskeligere for unge mænd, der endnu ikke har aftjent deres værnepligt, idet der er fare for, at mange arbejdsgivere vil undlade at antage unge, der ikke har aftjent værnepligt.

For det andet må der tages hensyn, dels til den erstatningsarbejdskraft (vikar), der ansættes i forbindelse med en orlovsordning, dels til de arbejdsgivere, der skal holde en plads fri til den værnepligtige. Vikaren vil normalt miste arbejdet ved den værnepligtiges tilbagekomst, men hvis vikaren når at være lige så længe ansat som den værnepligtige, vil den tanke uvægerligt melde sig, hvem det er mest rimeligt at afskedige. For arbejdsgiveren indebærer en orlovsordning nogle særlige problemer, der dels vedrører de almindelige muligheder for at disponere og tilrettelægge arbejdet, dels hænger sammen med det opsigelsesvarsel, som erstatningsarbejdskraften i mange tilfælde optjener.

For det tredje vil enhver beskyttelse af én gruppe i større eller mindre omfang betyde begrænsning af mulighederne for andre, der måske har et lige så stort reelt behov for at få et arbejde. Der kan også være generelle problemer forbundet med et udvidet omfang af vikaransættelser, herunder tendenserne til at skabe et sekundært arbejdsmarked.

Det fremgår af udvalgets overvejelser, at en tilbagegangsordning (lov om værnepligtsorlov) først og fremmest vil indebære, at en lønmodtager får ret til fravær fra arbejdet på grund af aftjening af værnepligt (såvel militær som civil), samt ret til at vende tilbage til arbejdet, dvs. en beskyttelse mod afskedigelse på grund af indkaldelsen. Udvalget understreger, at en sådan værnepligtsorlov ikke

indebærer en absolut beskyttelse mod afskedigelse, idet arbejdsgiveren fortsat har ret til at afskedige ansatte under henvisning til virksomhedens forhold, f.eks. arbejdsmangel, virksomhedsindskrænkning m.v.

Udvalget understreger også, at beskyttelsen i praksis ikke rækker ud over tilbagekomsttidspunktet, idet arbejdsgiverens ret til at afskedige lønmodtageren i øvrigt alene er undergivet de eventuelle begrænsninger heri, som måtte gælde i ansættelsesforholdet, jfr. således funktionærlovens og Hovedaftalens regler om uberettiget afsked.

Det fremgår af udvalgets betænkning, at de værnepligtiges forhold på arbejdsmarkedet i store træk kan sammenfattes på følgende måde:

En undersøgelse foretaget i 1980 blandt de værnepligtige viser, at godt 40 pct. af en årgang af værnepligtige har erhvervsarbejde ved indkaldelsen. (En årgang omfatter for tiden ca. 15.000 mand). En tredjedel af disse vender allerede i dag tilbage til det gamle arbejde, en tredjedel får nyt arbejde og af den sidste tredjedel er der dels nogen, der ikke ønsker at vende tilbage, f.eks. fordi de vil uddanne sig, dels er der nogen, der ikke kan vende tilbage, fordi virksomheden er lukket eller har indskrænket. Alt i alt er det ikke nogen stor gruppe, som vil blive hjulpet af en lovmæssigt fastsat tilbagegangsret.

Regeringen har overvejet sagen på baggrund af de argumenter og oplysninger, der er fremkommet i betænkningen og finder herefter, at samfundet af helt principielle grunde bør beskytte en værnepligtig lønmodtager mod afskedigelse som følge af værnepligtstjenesten, på samme måde som det er tilfældet i en række andre lande. Regeringen er imidlertid også af den opfattelse, at en sådan beskyttelse må tilrettelægges således, at der tages hensyn til arbejdsgivernes interesser, dels i at antallet af ansatte på orlov begrænses til dem, der ikke havde et blot midlertidigt arbejde på virksomheden, dels i at blive holdt løbende underrettet, om den værnepligtige faktisk ønsker at udnytte sin ret til at vende tilbage og om tidspunktet herfor.

Efter lovforslaget skal den værnepligtige lønmodtager derfor have været uafbrudt ansat hos den samme arbejdsgiver i 9 måneder før der er tilbagegangsret. Lovforslaget indeholder endvidere en nedre grænse på 15 timer for den forudgående beskæftigelses ugentlige omfang.

Lovforslaget indeholder regler om underretning af arbejdsgiverne om tidspunktet for indkaldelsen, samt en række bestemmelser om varsel om udnyttelsen af retten til fraværet og om tilbagekomst til arbejdet efter aftjent værnepligt.