

Med hensyn til de indgåede tryghedsbestemmelser tegner der sig et meget broget billede. Der er ikke noget klart mønster i tryghedsbestemmelserne, der tenderer til at være forskellige både inden for samme branche og inden for samme forbund.

Der er derfor behov for en rammelovgivning om tryghed i ansættelsen.

Formålet med forslaget til en tryghedsreform er ikke at lave stive regler, men et sæt af tidssvarende og moderne retningslinjer til gavn for både lønmodtagere og virksomheder.

Hensigten er mere ensartede retningslinjer, der gælder for alle, men med mulighed for at afvige på nogle områder.

Tryghed i ansættelsen og i jobbet kræver en bedre personale- og uddannelsesplanlægning i virksomhederne.

Socialdemokratiet fremsætter også lovforslag om kollektive afskedigelser sammen med tryghedsforslaget, jf. det samtidig fremsatte forslag til lov om varslings m.v. i forbindelse med afskedigelse i større omfang (L 200).

Bemærkninger til forslagens enkelte punkter

Til punkt 1.

At arbejdsgiveren skal udøve ledelsesretten ud fra saglige hensyn burde være en selvfølge. Imidlertid er alene offentlige arbejdsgivere i medfør af de almindelige forvaltningsretlige regler generelt forpligtede hertil.

Private arbejdsgivere er derimod som udgangspunkt fritstillede. En privat arbejdsgiver kan f.eks. i sin ansættelsespolitik udøve racediskrimination, uanset at Danmark ved at ratificere FN-konvention af 21. december 1965 om afskaffelse af alle former for racediskrimination har forpligtet sig til at sikre, at racediskrimination ikke finder sted.

Race, køn, hudfarve, religion, politiske, seksuelle, sociale og familiemæssige forhold er som udgangspunkt usaglige hensyn, mens en persons vandel og helbred kan være irrelevante i nogle tilfælde og relevante i andre.

Det afgørende er, om et hensyn er relevant for at varetage den pågældende stilling. Eksempelvis vil det være sagligt at lægge vægt på, om en ansøger til en stilling som kasserer er straffet for berigelseskriminalitet, mens det ved en række andre stillinger vil være et usagligt hensyn.

Med det anførte under litra b tænkes på lønfastsættelse, forfremmelser, forflytninger, uddannelse og lignende.

Ved afskedigelser må det ved saglighedsvurderingen tages i betragtning, om omplacering samt omskoling forinden har været forsøgt.

Lovforslaget må også omfatte offentlige arbejdsgivere, idet de retlige sanktionsmuligheder ved overtrædelse af den nævnte eksisterende forpligtelse til saglig behandling er særdeles uklare.

Om bevisbyrde og sanktioner henvises til det under punkt 14 og punkt 15 anførte.

Til punkt 2

En ansøger bliver i forbindelse med ansættelsessamtalen udsat for en række spørgsmål. Det antages, at ansøgeren er berettiget til at nægte at svare på spørgsmål, der ikke er sagligt relevante for arbejdsgiveren. Eksempelvis har arbejdsministeren udtalt, at det vil være urimeligt at spørge en kvindelig ansøger om, hvorvidt hun anvender p-piller. Arbejdsministeren henviste til ligebehandlingsloven.

Problemet er imidlertid, hvad det indebærer, at det er berettiget at nægte at svare på spørgsmål uden betydning for det eventuelle ansættelsesforhold. Konsekvensen af en sådan nægtelse vil ofte være, at ansøgeren ikke ansættes allerede af den grund.

Der er imidlertid kun ringe muligheder for at sanktionere uberettigede spørgsmål. Det ovenfor nævnte tilfælde indebærer en overtrædelse af ligebehandlingslovens § 2, der kan medføre bødestraf, jf. § 12. I tilfælde, hvor der stilles spørgsmål, der strider imod en overenskomstbestemmelse, vil der principielt foreligge et overenskomstbrud, der kan forfølges på sædvanlig vis. Dette vil sjældent være tilfældet.

Der er behov for en regulering af, hvilke spørgsmål en arbejdsgiver kan stille ved en ansættelsessamtale.

I tilknytning hertil må fremhæves de store principielle problemer, der er med hensyn til undersøgelser, som en arbejdsgiver forlanger at en ansøger skal underkaste sig (f.eks. for AIDS) samt med hensyn til krav om at se udskrifter af registre (f.eks. en straffeattest). Reguleringen må også omfatte disse forhold.

Til punkt 3

Formålet med dette punkt er at sikre, at lønmodtageren får alle relevante oplysninger om jobbet. Forslaget vil endvidere kunne modvirke, at arbejdsgiveren stiller spørgsmål i strid med punkt 2. Endelig må forslaget ses som et naturligt led i udviklingen af samarbejdet mellem virksomhedsledelse og ansatte.

Til punkt 4

Udgangspunktet er, at der ikke i dansk ret stilles særlige krav til ansættelsesaftalens udformning. For