

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 overenskomst­råder 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 varsling 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 varsling 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