

øge tilliden inden for den enkelte virksomhed med henblik på at gøre det lettere at forebygge risici, tilrettelægge arbejdet på en mere fleksibel måde og øge arbejdstagernes bevidsthed om behovet for tilpasning, gøre arbejdstagerne mere indstillet på at engagere sig i foranstaltninger og aktioner, som tager sigte på at øge deres beskæftigelsesegnethed, fremme arbejdstagernes inddragelse i den enkelte virksomheds aktiviteter og fremtid samt forbedre virksomhedens konkurrenceevne.

Det fremgår endvidere af direktivets præambel, at det er vigtigt at fremme og styrke information og høring omkring situationen og den sandsynlige udvikling med hensyn til virksomhedens beskæftigelse samt – når arbejdsgiverens evaluering viser, at beskæftigelsen inden for virksomheden kan være truet – om de eventuelle planlagte foregribende foranstaltninger, fx i relation til uddannelse af arbejdstagerne og forbedring af deres kvalifikationer med det formål at afværge de negative virkninger eller begrænse følgerne heraf og øge de eventuelt berørte arbejdstageres beskæftigelsesegnethed og tilpasningsevne.

Information og høring i rette tid er en forudsætning for, at virksomheder med held kan omstruktureres og tilpasses de nye forhold, der følger af økonomiens globalisering, navnlig gennem udvikling af nye former for tilrettelægning af arbejdet.

Direktivets mål skal nås ved, at der indføres en generel ramme, som omfatter principper, definitioner og regler for information og høring, som det påhviler medlemsstaterne at udfylde og tilpasse til de nationale forhold, samtidig med at arbejdsmarkedets parter kan spille en vigtig rolle, idet de ved aftale frit kan fastsætte informations- og høringsregler, som passer til deres behov og ønsker. Medlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter frit at indgå aftaler, som opfylder direktivets minimumsbestemmelser. Direktivet giver samtidig vide rammer for, at arbejdsmarkedets parter kan indgå aftaler om information og høring, som er forskellige fra den procedure, som er fastlagt i direktivet.

Arbejdsgiveren skal medvirke til at sikre, at der er en procedure for, hvordan de ansatte kan blive informeret og hørt om forhold af væsentlig betydning for deres arbejde. Direktivet forudsætter, at arbejdsgiveren kan opfylde sine forpligtelser ved at lade information og høring foregå via de ansattes repræsentanter.

Efter direktivet skal virksomheder beskyttes mod videregivelse af visse særlig følsomme oplysninger, ligesom arbejdsgiveren har ret til at undlade information og høring, når dette vil skade virksomheden eller forretningsstedet alvorligt, eller når et påbud fra en

kontrol- eller tilsynsmyndighed skal efterkommes omgående.

Direktivet giver medlemsstaterne mulighed for at fravige direktivet ved i stedet at fastsætte særlige bestemmelser for besætningsmedlemmer om bord på havgående skibe med hensyn til information og høring. Undtagelsesmuligheden skal ses på baggrund af de særlige forhold, der gør sig gældende i forhold til at arbejde til søs, hvor der kan være nogle praktiske problemer med at gennemføre information og høring.

Direktivet er et minimumsdirektiv og berører ikke medlemsstaternes adgang til at indføre bestemmelser, der er gunstigere for beskyttelsen af retten til information og høring. Gennemførelsen af direktivet berettiger ikke til at forringe det eksisterende beskyttelsesniveau i forhold til regler eller praksis om information og høring af arbejdstagerne i medlemsstaterne.

3. Lovforslaget

For at sikre en fyldestgørende gennemførelse af direktivet er det nødvendigt at vedtage supplerende lovgivning, der sikrer rettighederne for ansatte på virksomheder af en vis størrelse, som ikke er sikret ret til information og høring via en kollektiv overenskomst eller en samarbejdsaftale. Lovforslaget er udarbejdet i lyset af den allerede gældende lovgivning om medarbejderindflydelse og de eksisterende samarbejdsaftaler på arbejdsmarkedet.

Loven vil alene gælde for ansatte, som ikke i medfør af en kollektiv overenskomst eller aftale er omfattet af en procedure, som sikrer dem ret til på et passende tidspunkt at blive informeret og hørt fyldestgørende om forhold af væsentlig betydning for deres ansættelse.

Formålet med lovforslaget er at opstille en ramme for den procedure, som virksomheder skal følge i forbindelse med information og høring af de ansatte. Arbejdsgiveren skal sørge for på et passende tidspunkt at informere og høre de ansatte om spørgsmål, som har eller vil få væsentlig betydning for deres ansættelse. Loven finder anvendelse i forhold til virksomheder med mindst 35 ansatte, som ikke allerede er omfattet af en kollektiv overenskomst eller samarbejdsaftale som indeholder regler, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktivet. Efter direktivet er det overladt til medlemsstaterne at vælge at lade direktivet finde anvendelse enten i forhold til virksomheder, som beskæftiger mindst 50 arbejdstagere, eller i forhold til forretningssteder, som beskæftiger mindst 20 arbejdstagere. Lovforslaget har et udvidet anvendelsesområde i forhold til direktivet, idet der allerede foreslås givet ret til information og høring til ansatte