

Til lovforslag nr. L 17. Skriftlig fremsættelse (23. februar 2005)

**Beskæftigelsesministeren** (Claus Hjort Frederiksen):

Herved tillader jeg mig for Folketinget at fremsætte:

*Forslag til lov om information og høring af lønmodtagere.*

(Lovforslag nr. L 17).

Forslaget gennemfører Rådets direktiv 2002/14/EF om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i EU.

Forslaget har til formål at sikre alle ansatte i virksomheder med mindst 35 ansatte ret til at blive informeret og hørt omkring forhold, som har eller vil få væsentlig betydning for deres ansættelse og arbejdsmæssige forhold.

Virksomheden skal således sikre de ansatte ajourført information om den seneste og forventede udvikling i virksomhedens aktiviteter, økonomiske situation og fremtidsudsigter. Virksomheden skal endvidere informere om beskæftigelsessituationen og om evt. større ændringer og foranstaltninger, som får betydning for beskæftigelsen på virksomheden. Endelig skal virksomheden informere om de beslutninger, som virksomheden træffer. Det gælder fx i forhold til større omstruktureringer eller udflytning af dele af produktionen.

Virksomheden skal høre de ansatte i forbindelse med den information, som de får. Det betyder bl.a., at de ansatte og ledelsen skal udveksle synspunkter og være i dialog omkring de forhold, som virksomheden informerer om. Høringen sker bl.a. med henblik på at nå til en aftale omkring betydelige beslutninger, som virksomheden kan træffe fx mht. at omlægge produktionen eller nedlægge afdelinger.

Information og høring skal ske via de ansattes repræsentanter.

Lovforslaget finder ikke anvendelse, hvis lønmodtagere på en virksomhed er sikret ret til in-

formation og høring via en kollektiv overenskomst eller aftale, som lever op til en række minimumsbestemmelser i direktivet. Dermed sikres det, at arbejdsmarkedets parter som hidtil kan gennemføre arbejdsretlige direktiver via aftale. Det sikres endvidere, at de eksisterende samarbejdsaftaler, som er indgået på det offentlige arbejdsmarked og på store dele af det private arbejdsmarked, kan opretholdes.

Forslaget får dermed alene betydning for de dele af arbejdsmarkedet, som ikke i dag er omfattet af en overenskomst eller aftale, som sikrer de ansatte information og høring.

Forslaget forventes ikke at have nogen økonomiske konsekvenser for erhvervslivet. For de virksomheder, som bliver omfattet af loven og som i dag ikke har en procedure for information og høring, forventes forslaget at medføre visse begrænsede administrative konsekvenser, idet virksomhederne i deres planlægning fremover skal tage højde for i tide at informere og høre de ansatte.

Der er tale om minimumsimplementering dog med undtagelse af, at pligten efter loven indtræder allerede for virksomheder med mindst 35 ansatte og ikke ved mindst 50 ansatte, som er tærsklen efter direktivet. Det bredere anvendelsesområde er fastsat af hensyn til at skabe så ensartede vilkår som muligt særligt på det private arbejdsmarked.

Forslaget foreslås at træde i kraft 1. april 2005. Som følge af folketingsvalget og udfra hensynet til en betryggende behandling af lovforslaget i Folketinget foreslås en ikrafttrædelsesdato, der ligger lidt senere end fristen for at implementere direktivet i medlemsstaterne (den 23. marts 2005).

Idet jeg i øvrigt henviser til lovforslaget og de ledsagende bemærkninger, skal jeg anbefale lovforslaget til Tingets velvillige behandling.