

afskedigelser og arbejdsindskrænkning, dels særlige supplerende bestemmelser vedrørende arbejdsindskrænkning.

Dette udkast dannede udgangspunktet for komiteens arbejde og blev under de i alt 13 møder, der afholdtes, underkastet en særdeles grundig gennemgang, der medførte, at udkastet undergik visse ændringer.

Komiteen indledte sit arbejde med en generaldebat, der dog under hensyn til den meget langvarige generaldebat, der fandt sted i 1962, blev forholdvis kort. Det blev af flere talere fremhævet, at det foreliggende spørgsmål måtte anses for vigtigt ikke blot af hensyn til trygheden på arbejdsmarkedet, men også af hensyn til den økonomiske udvikling.

Hvad angår spørgsmålet om *afskedigelser i almindelighed* fremhævedes, at indførelse af regler herom er af stor betydning såvel for arbejderne som for arbejdsgiverne. Mangel på rimelige retningslinier for afskedigelse af arbejdere vil således skabe utryghed hos arbejderen og indvirke på hans arbejdslyst og dermed også på virksomhedens produktivitet. På den anden side er det nødvendigt at sikre arbejdsgiverne muligheder for en effektiv ledelse, idet der ellers vil kunne opstå vanskeligheder i driften af virksomhederne, hvilket igen på lidt længere sigt kan føre til nedsættelse af beskæftigelsesmulighederne.

Komiteen var ved sit arbejde med de enkelte bestemmelser i henstillingen opmærksom på disse over for hinanden stående hensyn. Der er søgt udarbejdet et sæt regler, som yder arbejderen en rimelig beskyttelse imod uberettigede afskedigelser og samtidig ikke hindrer arbejdsgiveren i at foretage de for driften nødvendige personalemæssige skridt. I denne forbindelse kan det nævnes, at den udarbejdede henstilling ikke griber ind i arbejdsgiverens ret til selv at bestemme størrelsen af virksomhedens personale.

Sagt i almindelighed går komiteens forslag ud på, at *afskedigelse af arbejdere* kun bør kunne ske, når der foreligger en rimelig årsag, der står i forbindelse med personalets størrelse, vedkommende arbejders opførelse, eller driftsmæssige årsager. Visse forhold som medlemsskab af fagforening, virksomhed inden for fagforening, race, køn og

religion udelukkes på forhånd som rimelig årsag til afskedigelse. Det anbefales endvidere, at der tilvejebringes appelmulighed for arbejderne til at indbringe spørgsmålet om, hvorvidt en afskedigelse er uberettiget, for et neutralt nævn, som bør forsynes med tilstrækkelige muligheder til at kunne undersøge sagen til bunds, forinden afgørelse træffes.

I henstillingen er indføjet bestemmelse om, at der i normale afskedigelsestilfælde bør ydes arbejdere en rimelig opsigelsesfrist eller — hvis dette ikke sker — erstatning herfor. Når en arbejder har modtaget opsigelse, bør han i rimeligt omfang kunne søge andet arbejde inden for arbejdstiden uden tab af løn. Det fastslås endvidere, at der bør sikres arbejderne en eller anden form for beskyttelse imod indtægtstab ved afskedigelse, hvad enten dette sker gennem sociale ydelser, herunder arbejdsløshedsforsikring, eller gennem ydelse af et særligt afskedigelsesvederlag af arbejdsgiveren eller ved en kombination af disse former for bistand.

Hvad særlig angår *arbejdsindskrænkning* blev det under generaldebatten fremhævet, at regler herom ikke alene er til gavn for arbejderne, men også til fordel for hele samfundet, for så vidt som man gennem sådanne regler har lejlighed til at forbedre mulighederne for, at de berørte arbejdere kan beskæftiges andetsteds, f. eks. ved at der gives meddelelse om forventede afskedigelser til fagforeningerne og de offentlige arbejdsanvisningmyndigheder. Det blev herved fremhævet, at en sådan mere effektiv udnyttelse af arbejdskraften med den nuværende høje beskæftigelse i mange lande vil være et særdeles nyttigt led i bestræbelserne for at sikre en yderligere forhøjelse af levestandarden.

Som en almindelig regel slås det fast, at alle bør medvirke til at undgå personaleindskrænkninger. Såfremt en virksomhed anser det for nødvendigt at foretage indskrænkninger, bør virksomheden i god tid, forinden afskedigelsen skal finde sted, rådføre sig med arbejderne repræsenteret med henblik på at finde frem til midler til at undgå afskedigelserne eller formindske deres antal. Endvidere bør der på forhånd gives meddelelse til de offentlige anvisningskontorer, såfremt der er tale om afskedigelser af et