

Lovforslag nr. L 145. Fremsat den 14. december 2004 af Jan Petersen (S), Mette Frederiksen (S) og Anne Marie Meldgaard (S)

## Forslag

til

# Lov om ændring af lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang og lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

(Handlingsplan m.v.)

### § 1

I lov nr. 414 af 1. juni 1994 om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang, som ændret ved lov nr. 184 af 12. marts 1997, foretages følgende ændringer:

1. I § 5, stk. 1, 1. pkt., ændres ordene »så tidligt som muligt« til: »senest 21 dage før meddelelse af afskedigelser«.

2. I § 6 indsættes efter stk. 1 som nyt stykke:

»Stk. 2. Arbejdsgiveren skal i samarbejde med arbejdsformidlingen og de berørte lønmodtageres organisationer udarbejde en handlingsplan for de lønmodtagere, der påtænkes afskediget. Handlingsplanen skal indeholde muligheder for vejledning og uddannelse, som virksomheden, arbejdsformidlingen, kommunerne og de berørte lønmodtageres organisationer stiller til rådighed. Beskæftigelsesministeren fastsætter efter indstilling fra Beskæftigelsesrådet nærmere regler om handlingsplaner.«

Stk. 2 bliver herefter stk. 3.

3. § 8 affattes således:

»§ 8. Afskedigelser, hvorom der er givet meddelelse efter § 7, stk. 1, får tidligst virkning 8 uger efter, at meddelelsen er sendt til arbejdsmarkedsrådet.«

4. § 11 affattes således:

»§ 11. En arbejdsgiver, der i forbindelse med afskedigelser omfattet af § 1 undlader at indlede forhandlinger med lønmodtagere efter § 5, undlader at give skriftlig meddelelse efter § 6, stk. 2, undlader at udarbejde handlingsplan efter § 6, stk. 3, eller undlader at sende meddelelse til arbejdsmarkedsrådet efter § 7, skal yde de pågældende lønmodtagere en godtgørelse. Godtgørelsen, der mindst skal svare til 1 måneds løn, kan udgøre indtil 6 måneders løn.«

### § 2

I lov nr. 419 af 10. juni 2003 om en aktiv beskæftigelsesindsats, som ændret ved lov nr. 424 af 9. juni 2004, foretages følgende ændringer:

1. § 102, stk. 2, affattes således:

»Stk. 2. Ved større afskedigelser forstås afskedigelser omfattet af § 1 i lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.«

2. I § 102, stk. 3, udgår ordene »om mindst 50 pct. eller mindst 100 ansatte«.

### § 3

Loven træder i kraft den 1. januar 2005.

## Bemærkninger til lovforslaget

### Lovforslagets hovedindhold

Som led i en offensiv strategi med henblik på at skaffe flere job foreslås en udvidet dialog mellem de involverede aktører i varslingsager i forbindelse med større afskedigelser. Med lovforslaget forpligtes arbejdsgiveren til i samarbejde med arbejdsformidlingen og de faglige organisationer at udarbejde en handlingsplan for hver medarbejder. Arbejdsgiveren har initiativpligt.

Lovforslaget indeholder endvidere en præcisering af tidsfristen for varslings, en skærpelse af godtgørelsen ved manglende opfyldelse af varslingsreglerne og ensretning af varslingsperioden, således at de samme regler gælder, uanset hvor mange medarbejdere der afskediges.

Det foreslås endvidere, at definitionen af større afskedigelser i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats bliver enslydende med definitionen af større afskedigelser i lov om varslings m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang. Hermed bliver det muligt at sætte ind med opkvalificering i de situationer, hvor arbejdsgiveren varsler det offentlige beskæftigelsessystem.

### Baggrunden for lovforslaget

Lovforslaget er et led i Socialdemokraternes kamp for flere job, jf. Socialdemokraternes »Investering i fremtiden«. Formålet med lovforslaget er at få en mere effektiv og fleksibel varslingsindsats ved større afskedigelser.

Det danske arbejdsmarked er i disse år præget af en række større afskedigelser som følge af indskrænkninger, udflytninger eller betalingsstandsninger. Bare i 2004 har virksomheder som Flextronic, LM Glasfiber, Thermo King, Sonofon, ATP, Sadolin, Vestas, MAN B&W Diesel, Danish Crown, AGCO og mange flere afskediget store grupper af medarbejdere.

Alene i 2003 blev ca. 17.000 medarbejdere afskediget i forbindelse med større varslingsager, mens tallet i 2002 var ca. 16.000 medarbejdere. Særlig regioner som Nordjylland og Storkøbenhavn har været ramt.

Det er mange forskellige faktorer, som determinerer afskedigelserne. Overordnet har dog særlig tre faktorer betydning:

- Stigende konkurrence fra lande med lavere lønninger som f.eks. lande i Asien og Østeuropa.
- En teknologisk udvikling mod en højere grad af automatisering.
- Ændringer i forbrugernes efterspørgsel efter industri- og serviceprodukter.

Samlet betyder disse udviklingstendenser, at flere og flere virksomheder står over for afskedigelser af større grupper af medarbejdere, og dermed, at tusinder af medarbejdere hvert år finder sig selv i en situation, hvor deres job og indkomstgrundlag forsvinder.

Arbejdsmarkedet står samtidig over for en fremtidig mangel på arbejdskraft. Nyrupregeringens plan – som den nuværende regering har overtaget – betyder, at der i 2010 skal beskæftiges 80.000 flere personer.

Situationer med større afskedigelser håndteres i dag efter lov om varslings m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang og lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Lov om varslings m.v. pålægger virksomheder, der står over for større afskedigelser, at varsle det offentlige beskæftigelsessystem, mens lov om en aktiv beskæftigelsesindsats giver AF-systemet mulighed for at tilbyde uddannelse i særlige situationer.

Varslingsperioden i forbindelse med større afskedigelser er en chance for samfundet og det offentlige til at sætte ind med en effektiv indsats over for hver enkelt medarbejder, således at ledighed undgås.

I stedet for at vente på, at de afskedigede medarbejdere kommer bag i køen i AF-systemet, giver varslingsperioden mulighed for en tidlig indsats, hvorved arbejdsmarkedsfastholdelse kan opnås.

En fleksibel indsats over for de afskedigede medarbejdere er derfor meget central, dels fordi en effektiv indsats sikrer den enkelte medarbejder et indkomstgrundlag via ordinær beskæftigelse – dermed skånes en stor gruppe mennesker for de personlige og sociale problemer, som ledighed kan medføre – dels fordi en

effektiv indsats sparer samfundet for store udgifter til dagpenge, aktivering m.m. Undersøgelser viser, at hver gang en gruppe på 100 mennesker afskediges i forbindelse med varslingssager, er ca. 25 personer stadig ledige et år efter.

Hverken selve varslingsordningen eller arbejdsformidlingens indsats ved varsling er i dag effektiv og fleksibel nok. Det foreslås derfor,

- at alle relevante aktører involveres i en aktiv proces omkring hver enkelt afskediget medarbejder, for dermed påtager alle sig et ansvar for fastholdelsen af de afskedigede medarbejdere, og
- at medarbejderne, der er omfattet af lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang, også omfattes af mulighed for opkvalificering som følge af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Samtidig bør de økonomiske begrænsninger af midlerne til varslingsindsatsen ændres, jf. Socialdemokraternes »Investering i fremtiden«. Indsatsen i dag begrænses i høj grad af disse bindinger. Derfor bør det for det første være muligt at fortsætte den aktive varslingsindsats over for de opsagte medarbejdere, selv om de formelt er overgået til dagpengesystemet. Det vil sige, at det bør være muligt at bruge varslingsmidlerne efter varslingsperiodens ophør.

For det andet bør varslingsmidlerne kunne bruges til lønsum, således at f.eks. en tillidsrepræsentant, som kender de opsagte medarbejdere, kan frikøbes fra virksomheden til en projektstilling knyttet til jobsøgningsprojekter eller lignende for de afskedigede medarbejdere.

For det tredje bør det være muligt at bruge varslingsmidlerne til forsørgelse, således at medarbejdere eventuelt kan købes fri til opkvalificering.

#### *Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser*

##### *Til § 1*

###### *Til nr. 1*

Det foreslås at fastlægge tidspunktet, fra hvilket der skal indledes forhandling, til mindst 21 dage før der skrives til afskedigelser.

Det hidtidige krav om tidligst muligt er for upræcist og har vist sig ikke at give tid til reelle forhandlinger.

###### *Til nr. 2*

Det foreslås, at arbejdsgiveren forpligtes til at udarbejde en handlingsplan. Beskæftigelsesministeren fastsætter efter indstilling fra Beskæftigelsesrådet nærmere regler. Formålet er at sikre involvering af alle relevante aktører i en aktiv proces omkring hver enkelt medarbejders arbejdsmarkedsfastholdelse. Arbejdsgiveren har initiativpligten.

###### *Til nr. 3*

Det foreslås at forlænge den gældende frist for virkningen af afskedigelser fra 4 til 8 uger efter, at meddelelse er sendt til arbejdsmarkedsrådet. Herved sikres den fornødne tid til seriøse forhandlinger og udmøntningen af handlingsplaner. 8-ugers-fristen vil da gælde for alle afskedigelser omfattet af § 1.

###### *Til nr. 4*

Undladelse af at overholde lovens bestemmelser er en alvorlig krænkelse af de berørte lønmodtageres retsstilling. Der bør derfor i alle tilfælde udmåles en tabsuafhængig godtgørelse, der fastsættes ud fra sagens konkrete omstændigheder, dog som minimum 1 måneds løn og som maksimum 6 måneders løn.

Lignende sanktionsbestemmelser findes i f.eks. ligestillingslovgivningen.

##### *Til § 2*

###### *Til nr. 1*

Det foreslås at definere »større afskedigelser« på samme måde som i varslingsloven.

###### *Til nr. 2*

Der er tale om en konsekvensrettelse.

##### *Til § 3*

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. januar 2005.

### *Skriftlig fremsættelse*

**Jan Petersen (S):**

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

*Lov om ændring af lov om varslng m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang og lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. (Handlingsplan m.v.).*

(Lovforslag nr. L 145).

Jeg henviser i øvrigt til de bemærkninger, der ledsager lovforslaget, og anbefaler det til Tingets velvillige behandling.

**Lovforslaget sammenholdt med gældende lovgivning***Gældende formulering**Lovforslaget***§ 1**

I lov nr. 414 af 1. juni 1994 om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang, som ændret ved lov nr. 184 af 12. marts 1997, foretages følgende ændringer:

**§ 5.** Agter en arbejdsgiver at foretage afskedigelser, der er omfattet af § 1, skal arbejdsgiveren så tidligt som muligt indlede forhandlinger med lønmodtagerne på virksomheden eller disses repræsentanter, såfremt sådanne er valgt eller udpeget. Lønmodtagerne eller disses repræsentanter kan under forhandlingerne ledsages af særligt sagkyndige.

**1.** I § 5, stk. 1, 1. pkt., ændres »så tidligt som muligt« til: »senest 21 dage før meddelelse af afskedigelser«.

**§ 6.** Arbejdsgiveren skal til brug ved forhandlingerne efter § 5 give lønmodtagerne på virksomheden eller disses repræsentanter, såfremt sådanne er valgt eller udpeget, alle relevante oplysninger af betydning for sagen og give skriftlig meddelelse i det mindste om

- 1) årsagerne til de påtænkte afskedigelser,
- 2) antallet af lønmodtagere, der påtænkes afskediget, hvilke relevante kategorier de tilhører, og over hvilket tidsrum det forudses at afskedigelserne skal finde sted,
- 3) antallet af lønmodtagere, der normalt beskæftiges på virksomheden, og hvilke kategorier de tilhører,
- 4) hvilke kriterier der påtænkes anvendt ved udvælgelsen af de lønmodtagere, der påtænkes afskediget, for så vidt det ifølge lovgivningen og/eller praksis er arbejdsgiveren, der har beføjelsen hertil, og
- 5) hvorvidt der blandt de lønmodtagere, som påtænkes afskediget, er lønmodtagere, der har adgang til afskedigelsesgodtgørelser fastsat ved individuel eller kollektiv aftale, og i givet fald hvordan disse godtgørelser opgøres.

*Stk. 2.* Arbejdsgiveren skal samtidig med den i stk. 1 nævnte skriftlige meddelelse fremsende en genpart af meddelelsen til Arbejdsmarkedsrådet.

**§ 8.** Afskedigelser, hvorom der er givet meddelelse efter § 7, stk. 1, får tidligst virkning 30 dage efter, at meddelelsen er sendt til Arbejdsmarkedsrådet. Hvor antallet af afskedigelser, der er omfattet af § 1, udgør mindst 50 pct. af antallet af lønmodtagere på et arbejdssted, jf. § 2, og der på arbejdsstedet normalt er beskæftiget mindst 100 lønmodtagere, får disse afskedigelser tidligst virkning 8 uger efter, at meddelelsen er sendt til Arbejdsmarkedsrådet, medmindre andet er aftalt i en kollektiv overenskomst.

2. I § 6 indsættes efter stk. 1 som nyt stykke:

»*Stk. 2.* Arbejdsgiveren skal i samarbejde med arbejdsformidlingen og de berørte lønmodtageres organisationer udarbejde en handlingsplan for de lønmodtagere, der påtænkes afskediget. Handlingsplanen skal indeholde muligheder for vejledning og uddannelse, som virksomheden, arbejdsformidlingen, kommunerne og de berørte lønmodtageres organisationer stiller til rådighed. Beskæftigelsesministeren fastsætter efter indstilling fra Beskæftigelsesrådet nærmere regler om handlingsplaner.«  
Stk. 2 bliver herefter stk. 3.

3. § 8 affattes således:

»**§ 8.** Afskedigelser, hvorom der er givet meddelelse efter § 7, stk. 1, får tidligst virkning 8 uger efter, at meddelelsen er sendt til arbejdsmarkedsrådet.«

§ 11. En arbejdsgiver, der i forbindelse med afskedigelser omfattet af § 1 undlader at indlede forhandlinger med lønmodtagerne efter § 5 eller undlader at sende meddelelse til Arbejdsmarkedsrådet efter § 7, skal yde de pågældende lønmodtagere en godtgørelse. Godtgørelsen udgør et beløb, der for den enkelte lønmodtager svarer til 30 dages løn fra opsigelsestidspunktet. Fra godtgørelsen skal trækkes den løn, som lønmodtageren har modtaget i en eventuel individuel opsigelsesperiode.

§ 102. Ved større afskedigelser kan arbejdsformidlingen tilbyde jobsøgningskurser i op til 2 uger til beskæftigede i opsigelsesperioden. Arbejdsformidlingen kan herudover yde tilskud til udgifter til opkvalificering, herunder efter- og videreuddannelse, af de beskæftigede i opsigelsesperioden i op til 8 uger.

*Stk. 2.* Ved større afskedigelser forstås mindst 50 pct. af medarbejderne på et arbejdssted med mindst 100 ansatte.

*Stk. 3.* Beskæftigelsesministeren kan dog på baggrund af ansøgning fra det regionale arbejdsmarkedsråd, jf. kapitel 7 i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, fravige bestemmelsen i stk. 2 om mindst 50 pct. eller mindst 100 ansatte, når muligheden for at opnå anden ansættelse på det lokale arbejdsmarked er begrænset og der er tale om afskedigelser af et ikke ubetydeligt omfang.

4. § 11 affattes således:

»§ 11. En arbejdsgiver, der i forbindelse med afskedigelser omfattet af § 1 undlader at indlede forhandlinger med lønmodtagere efter § 5, undlader at give skriftlig meddelelse efter § 6, stk. 2, undlader at udarbejde handlingsplan efter § 6, stk. 3 eller undlader at sende meddelelse til arbejdsmarkedsrådet efter § 7, skal yde de pågældende lønmodtagere en godtgørelse. Godtgørelsen, der mindst skal svare til 1 måneders løn, kan udgøre indtil 6 måneders løn.«

## § 2

I lov nr. 419 af 10. juni 2003 om en aktiv beskæftigelsesindsats, som ændret ved lov nr. 424 af 9. juni 2004, foretages følgende ændringer:

1. § 102, *stk. 2*, affattes således:

»*Stk. 2.* Ved større afskedigelser forstås afskedigelser omfattet af § 1 i lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang. «

2. I § 102, *stk. 3*, udgår ordene »om mindst 50 pct. eller mindst 100 ansatte«.

## § 3

Loven træder i kraft den 1. januar 2005.