

eksempler på, hvis lønmodtagerne eller disses repræsentanter ikke accepterer det.

Det er endvidere forudsat, at der foreligger et godkendt referat af forhandlingerne, og at forhandlingerne fortsætter efter varslingen og minimum i hele afskedigelsesperioden, jf. § 4.

Til stk. 8

Dette er ikke ændret i forhold til § 23 b, stk. 4, i lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring m.v.

#### *Til § 3*

Hele § 3 er ikke ændret i forhold til § 23 c i lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring m.v., udover at det i § 3, stk. 3, nu sikres, at lønmodtagerne på virksomhederne eller disses repræsentanter også får oplysning om, hvilke lønmodtagere der konkret afskediges.

#### *Til § 4*

Afskedigelsesfristerne foreslås forlænget til 8 uger mod de nuværende 30 dage. Forlængelsen har særlig betydning for forhandlingsmulighederne i henhold til § 2 og for arbejdsmarkedsnævnets/Arbejdsformidlingens muligheder for at iværksætte initiativer over for de enkelte afskedigede lønmodtagere med henblik på tilbud om uddannelse eller andet job.

Forlængelsen skal også sikre, at medarbejderne opnår bedre muligheder for selv at finde nyt arbejde, hvor der ofte ved kollektive afskedigelser vil være tale om, at den enkelte lønmodtager må flytte bopæl for at få nyt arbejde.

Endvidere er det præciseret, at fratrædelsesperioden løber fra den dato, meddelelsen er modtaget af arbejdsmarkedsnævnet.

#### *Til § 5*

Til stk. 1

Ud over at arbejdsmarkedsnævnet spiller en aktiv rolle i forbindelse med administrationen af loven om kollektive afskedigelser, skal arbejdsmarkedsnævnet tillægges en central rolle i forbindelse med den nødvendige arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitiske indsats, der skal sættes i værk i forbindelse med kollektive afskedigelser.

Arbejdsmarkedsnævnet skal således sikre, at der udarbejdes en arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitisk handlingsplan for en indsats i forbindelse med kollektive afskedigelser for at sikre, at de afskedigede tilbydes job- og uddannelsesmuligheder.

Handlingsplanens formål kan således også være gennem arbejdsmarkedspolitiske og uddannelsespolitiske tiltag at sikre, at de varslede afskedigelser ikke iværksættes.

Arbejdsmarkedsnævnet bør kunne disponere over en økonomisk ramme, der kan anvendes til iværksættelse af konkrete arbejdsmarkeds- og uddannelses tiltag.

Arbejdsmarkedsnævnet skal ved udarbejdelse af handlingsplanen sikre, at de berørte kommuner og andre relevante parter orienteres om varslingens konsekvenser og de iværksatte initiativer.

Til stk. 2

Dette er ikke ændret i forhold til § 23 e, stk. 1, i lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring m.v.

#### *Til § 6*

Dette er ikke ændret i forhold til § 23 f i lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring m.v.

#### *Til § 7*

Dette er ikke ændret i forhold til § 23 g i lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring m.v.

#### *Til § 8*

Til stk. 1

Efter den gældende straffebestemmelse i § 102 a, stk. 1, er det alene den eller de ansvarlige leder(e), der kan straffes for overtrædelse af §§ 2 og 3, hvilket har betydning små bødestørrelser. Med tilføjelsen i § 8, stk. 1, indføres et kollektivt strafansvar for et aktieselskab, anpartsselskab, andelsselskab eller lignende, der overtræder §§ 2 og 3, samt for offentlige arbejdsgivere. Dette svarer til ændringen af § 86 i lov om arbejdsmiljø, som blev gennemført ved lov nr. 220 af 22. april 1987 om ændring af lov om arbejdsmiljø.

Til stk. 2

En arbejdsgiver, der i dag undlader at efterleve forhandlings- og varslingspligten slipper efter § 102 a, stk. 1, med en beskeden bøde, såfremt lønmodtagerne har fået et opsigelsesvarsel på 30 dage. I dette tilfælde skal der nemlig ikke udbetales godtgørelse efter bestemmelsens stk. 2.

Det er imidlertid ikke acceptabelt, at en arbejdsgiver kan undlade at overholde reglerne.

Ved forslaget er det valgt at skabe en økonomisk motivation for, at arbejdsgiverne vil overholde reglerne om forhandling og varsling. I modsætning til de