

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Lovforslaget indebærer en udbygning af de regler, der på grundlag af Rådets direktiv af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser blev indført i 1977 som kapitel 5a i lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring m.v., jf. lov nr. 38 af 26. januar 1977 (Folketingstidende 1976-77, FF sp.70, 447, 3935 og 4075; tillæg A, sp. 45; tillæg B, sp. 177 og 375; tillæg C, sp. 145).

Baggrunden for forslaget er, at Rådet den 24.juni 1992 har udstedt et ændringsdirektiv til direktivet fra 1975, som nødvendiggør en revision af de danske varslingsregler. I lovforslaget er endvidere medtaget de forbedringer, der er indeholdt i det af Folketinget den 28. januar 1992 vedtagne dagsordensforslag nr. D 29 om indførelse af de i dagsordenen nævnte rettigheder i tilfælde af afskedigelser ved større virksomhedslukninger.

I henhold til ændringsdirektivet skal de nationale gennemførelsesforanstaltninger af de nye direktivbestemmelser være truffet inden den 24. juni 1994.

Rådets direktiv af 17. februar 1975 og ændringsdirektivet af 24. juni 1992 samt det af Folketinget den 28. januar 1992 vedtagne dagsordensforslag nr. D 29 er optrykt som bilag 1-3 til lovforslaget.

Varslingsreglerne har to hovedformål. Det ene er, at der så tidligt som muligt forud for påtænkte afskedigelser optages forhandlinger på den berørte virksomhed om, hvorledes afskedigelser kan undgås eller begrænses eller følgerne heraf afbødes. Det andet er at give arbejdsmarkedet og dermed arbejdsformidlingen mulighed for på et tidligt stadium at søge løsninger på de problemer, som afskedigelser rejser.

Med disse formål for øje er der i gældende lovs kapitel 5a indsat bestemmelser, der pålægger en arbejdsgiver, der vil afskedige et større antal ansatte, pligt til at forhandle med medarbejderne og pligt til at give arbejdsmarkedet i det mindste 30 dages varsel om de påtænkte afskedigelser.

En række konkrete kollektive afskedigelser inden for de seneste år har vist, at de gældende varslings-

regler ikke altid fungerer i overensstemmelse med intentionerne bag reglerne. Det gældende lovgrundlag giver arbejdsmarkedet for lidt tid til at sætte ind med relevante foranstaltninger for at afbøde de uheldige virkninger, som afskedigelser påfører de lønmodtagere, der rammes af afskedigelserne, og reglerne giver lønmodtagerne for lidt tid til selv at finde en løsning på problemerne.

Med lovforslaget får den enkelte bedre mulighed for at tilpasse sig forandringerne og påvirke sin egen situation. Bedre varslingsregler betyder også større muligheder for det nære miljø til at omstille sig og imødekomme de uddannelsesbehov m.v., der opstår som følge af massefyringer.

Lovforslaget er først og fremmest en hjælp til de svage grupper af lønmodtagere, idet op imod halvdelen af den samlede beskæftigelse i Danmark udgøres af funktionærer, som i forvejen har et opsigelsesvarsel fra 1 måned op til 6 måneder, og som derfor stort set ikke berøres af lovforslaget.

Regeringen finder derfor, jf. regeringsgrundlaget »Ny Start«, at der i forbindelse med gennemførelsen af direktivændringen er behov for en yderligere udbygning af reglerne, således at det bl.a. sikres, at der bliver tid til reelle forhandlinger mellem virksomhedens ledelse og medarbejderne, og at arbejdsformidlingen får reelle muligheder for at iværksætte arbejdsmarkeds- og uddannelsesinitiativer.

Ændringsdirektivet, der er optaget som *bilag 2*, indeholder følgende hovedændringer.

– Efter gældende direktiv skal ved opgørelsen af antallet af afskedigelser alene medregnes egentlige afskedigelser.

Efter *ændringen* skal andre former for opsigelse af arbejdskontrakten, som sker på arbejdsgiverens initiativ, medregnes i optællingen. Der er her tænkt på situationer, hvor en arbejdsgiver ved at tilbyde enkelte medarbejdere f.eks. en aftrædelsesgodtgørelse, kan formå disse til selv at sige op, og således bringe antallet af afskedigelser ned under den grænse, der udløser varslingsreglerne.

– Det gældende direktiv finder ikke anvendelse på kollektive afskedigelser, der skyldes, at virksom-