

opdeling af medarbejderne i grupper af »topledere«, »mellemledere« og »menige medarbejdere«. Der har endvidere været peget på en kategorisering efter lønmodtagernes organisatoriske tilhørsforhold, og om medarbejderen er funktionær eller arbejder. Herudover har der været peget på en opdeling, hvor efter lønmodtagerne kategoriseres efter køn, alder og anciennitet i virksomheden. Endelig har været nævnt en opdeling efter, hvorvidt der er tale om fuldtids- eller deltidsbeskæftigede lønmodtagere. Da en hensigtsmæssig opdeling kan variere fra virksomhed til virksomhed efter den pågældende virksomheds personalemæssige sammensætning, afstod arbejdsgruppen fra at anbefale én metode for opdeling af lønmodtagerne i kategorier frem for en anden.

Arbejdsgruppen har endvidere overvejet betydningen af den ny direktivbestemmelse om beregningen af eventuelle afskedigelsesgodtgørelser. Arbejdsgruppen nåede frem til, at bestemmelsen omfatter afskedigelsesgodtgørelser, der kan være fastsat i den pågældende kollektive overenskomst eller ved særlig aftale mellem vedkommende faglige organisationer og arbejdsgiveren eller ved individuel aftale. Uden for bestemmelsen falder efter direktivets ordlyd afskedigelsesgodtgørelser, der er fastsat ved lov.

For at man under forhandlingerne mellem arbejdstagerne og virksomheden kan nå frem til den mest hensigtsmæssige løsning på problemerne er det vigtigt, at arbejdstagerne har kendskab til, om der blandt de arbejdstagere, der er truet af afskedigelse, findes nogle, som i tilfælde af afskedigelse vil få udbetalt en særlig afskedigelsesgodtgørelse. Kendskab til sådanne særlige afskedigelsesgodtgørelser kan under forhandlingerne bruges til eksempelvis at nå frem til en løsning, hvorefter virksomheden vælger at beholde en eller flere arbejdstagere, hvis afskedigelse vil være særligt udgiftkrævende for virksomheden, og i stedet afskediger medarbejdere, hvis afskedigelse ikke medfører ekstra omkostninger. De penge, som virksomheden på denne måde sparer, kan efter omstændighederne betyde en besparelse, der gør, at det viser sig unødvendigt at afskedige så mange, som oprindelig påregnet. Der er på denne baggrund ikke gjort undtagelse for oplysninger vedrørende metoden for beregning af eventuelle afskedigelsesgodtgørelser.

Til § 6

Bestemmelsen svarer til gældende lovs § 23c, dog er det i *stk. 1* som noget nyt foreslået, at der skal afsættes 21 dage til forhandlingerne med lønmodtagerne.

Efter den gældende bestemmelse skal en arbejdsgiver, der agter at foretage afskedigelser af større omfang, *så tidligt som muligt* optage forhandling med lønmodtagerne på virksomheden med henblik på i videst muligt omfang at få afværget, at de påtænkte afskedigelser finder sted. Efter forslaget skal arbejdsgiveren indlede forhandlinger med lønmodtagerne senest 21 dage, før arbejdsgiveren varsler afskedigelserne over for arbejdsmarkedsrådet, d.v.s. sender meddelelse til arbejdsmarkedsrådet om, at arbejdsgiveren fastholder afskedigelserne efter at have forhandlet med lønmodtagerne.

Om begrundelsen for forslaget henvises til de almindelige bemærkninger.

Til § 7

Bestemmelsen erstatter gældende lovs § 23d, hvor efter afskedigelserne tidligst får virkning 30 dage, efter at varslingen er sendt til arbejdsmarkedsrådet, d.v.s. at virksomheden ikke kan afbryde ansættelsesforholdet i 30-dages perioden, bortset fra de undtagelsessituationer, hvor varslingsreglerne ikke finder anvendelse.

Efter forslaget forlænges 30-dages perioden til 8 uger, hvorved der gives arbejdsformidlingen og den enkelte lønmodtager, der omfattes af afskedigelserne, bedre tid til at finde en løsning på de problemer, som afskedigelserne rejser.

Til § 8

Bestemmelsen, hvorefter arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler for arbejdsmarkedsrådenes og Landsarbejdsrådets virksomhed i henhold til den foreslåede lov, svarer med redaktionelle ændringer til gældende lovs § 23e. Det er fundet uforholdsmæssigt i bestemmelsen at sige, at fastsættelsen af regler sker efter forhandling med Landsarbejdsrådet, idet dette følger af bestemmelserne i afsnit VI om styring af den aktive arbejdsmarkedspolitik i lov af 30. juni 1993 om en aktiv arbejdsmarkedspolitik.

Til § 9

Bestemmelsen, der vedrører tavshedspligt, svarer til gældende lovs § 23f.

Til § 10

Bestemmelsen erstatter sanktionsbestemmelsen i gældende lovs § 102a, stk. 2.

Efter den gældende bestemmelse skal en arbejdsgiver, der undlader at sende varsling til arbejdsmarkedsnævnet efter § 23c, betale de pågældende løn-