

Bemærkninger til lovforslaget

Lovforslaget er en uændret genfremstilling af lovforslag nr. L 145 fra folketingsåret 2004-05, 1. samling, jf. Folketingstidende 2004-05, 1. samling, Tillæg A side 4174 og 4177.

Lovforslagets hovedindhold

Som led i en offensiv strategi med henblik på at skaffe flere job foreslås en udvidet dialog mellem de involverede aktører i varslingssager 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 varsling, en skærpelse af godtgørelsen ved manglende opfyldelse af varslingsreglerne og en 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 varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang. Hermed bliver det muligt at sætte ind med opkvalificering i de situationer, hvor arbejdsgiveren varslar det offentlige beskæftigessystem.

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 varslingssager, 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 af 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 varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang og lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang pålægger virksomheder, der står over for større afskedigelser, at varsle det offentlige beskæftigessystem, 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 til samfundet og det offentlige for 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 indkomst-