

grundlag 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 1 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 el.lign. 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 lønmodtagers retsstilling. Der bør derfor i alle tilfælde udmåles en tabsafhængig 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 »store 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 2006.