

Sendt til:
Beskæftigelsesministeriet
bm@bm.dk, abr@bm.dk, dlf@bm.dk, ptm@bm.dk og
kat@bm.dk

Sagsnr. 23-0142
Vores ref. MAJ
Deres ref 2023-197
Den 19. januar 2023

Høringssvar om lov om konsekvenser ved afskaffelsen af Store Bededag som helligdag

For at understrege, at Fagbevægelsen står samlet i sin kritik af lovforslaget, fremsender FH på vegne af alle medlemsorganisationer ét samlet høringssvar, som vores medlemsorganisationer står bag.

FH vil indledningsvist påpege, at lovforslaget er et eklatant brud med den danske model, hvor det er arbejdsmarkedets parter, der regulerer løn og arbejdsvilkår via kollektive overenskomster. Nærværende lovforslag er et direkte indgreb i forhandlede overenskomster og peger over i en lovgivningsmodel, hvor det er lovgiver der fastsætter løn- og arbejdsvilkår. Dette harmonerer ikke med, at Beskæftigelsesministeren i pressemeddelelsen om høringen er citeret for at have respekt for den danske arbejdsmarkedsmodel. Loven er tværtimod et skridt væk fra den danske arbejdsmarkedsmodel, som vi ellers i Danmark bryster os meget af.

Og lad os bare skrive det som det er. Det er et klokkeklart brud med den danske model, når man i bemærkningerne på side 17 kan læse:

"En faglig organisation kan derfor ikke længere støtte ret på bestemmelser herom i eksisterende kollektive overenskomster."

Fagbevægelsen er helt uforstående over for et indgreb som dette, der betyder, at forhandlede lønmodtagerrettigheder om ret til betaling og frihed gøres ugyldige med lovforslaget. Fagbevægelsen er uforstående over for, at lønmodtagergrupper i Danmark med de laveste indtægter fratages løn- og frihedsrettigheder, som er opnået ved kollektive aftaler. Der gøres opmærksom på, at alle erhvervede rettigheder om særlige løn- og ansættelsesvilkår med relation til store bededag bortfalder og *ikke* kompenseres med lovforslaget.

Lovforslaget åbner en ladeport af muligheder for fremtidige regeringer for at gribe ind i løn og arbejdstid, da den eneste begrundelse for indgrebet i den danske model, er behovet for finansiering, hvilket jo er en evigt tilbagevendende udfordring, når en regering ønsker at prioritere nye tiltag eller er udfordret af færre indtægter. I dette tilfælde er det endda selvpåført, da skatterne nedsættes samtidigt. Med dette lovforslag rykker regeringen altså løn og arbejdstid ind på Christiansborg, og gør det til en politisk kampplads. Det er vi i fagbevægelsen lodret imod.

Normalt er vi i FH i arbejdstøjet og bidrager til at løse udfordringerne på arbejdsmarkedet, og er derfor også løsningsorienterede når der skal vedtages ny lovgivning eller revideres lovgivning, der har betydning for arbejdsmarkedet. Det direkte angreb på overenskomsterne i dette lovforslag, er noget vi på ingen måde kan bidrage til, og vores høringssvar kan derfor ikke ses som en måde at gøre lovforslaget spiseligt på. Lovforslaget er dog på en lang række punkter udtryk for en grundlæggende manglende forståelse af, hvor komplekst det danske

arbejdsmarked er reguleret, og vi har derfor valgt at problematisere dele af lovforslagets konkrete indhold.

Det er FH's vurdering, lovforslaget udgør et indgreb i retten til at føre kollektive overenskomstforhandlinger og indgå kollektive overenskomster, idet lovforslaget lægger op til at ugyldiggøre overenskomstbestemmelser om bl.a. frihed og helligdagsbetaling. Retten til at føre kollektive aftaleforhandlinger og indgå kollektive overenskomster er en integreret del af EMRK artikel 11 jf. EMD dom af 12. november 2008 i sagen 34503/97 Demir og Baykara. FH opfordrer derfor Beskæftigelsesministeriet til at få Justitsministeriet til at lave en redegørelse om hvorvidt lovforslaget er i overensstemmelse med EMRK artikel 11. Lovforslaget kan også være i strid med ILO konvention 87 om foreningsfrihed og konvention 98 om beskyttelse af retten til at forhandle kollektivt, hvilket også bør afdækkes.

Øvrige overordnede udfordringer ved lovforslaget:

Balance mellem arbejde og fritid

Lovforslaget er designet til at øge arbejdstiden, og vil medføre den største forøgelse af arbejdstiden for dem, der i forvejen arbejder fuld tid. Det har hidtil indgået i arbejdsmarkedets parter overenskomstdrøftelser at håndtere de overordnede balancer mellem arbejdstid og fritid inden for det enkelte overenskomstområde, og under hensyn til dette områdes konkrete vilkår.

Lovforslaget blander sig på en uhensigtsmæssig måde i disse balancer, og konverterer den af-talte fritid til en økonomisk ydelse. I det moderne effektive samfund, hvor mange har svært ved at få hverdagen til at hænge sammen, har lønmodtagerne ikke brug for mindre restitution – andelen af voksne danskere, der har en høj score på stressskalaen er jf. Sundhedsstyrelsen steget fra 21% i 2013 til 29% i 2021. Det har fået nogle arbejdsgivere til at eksperimentere med at sænke arbejdstiden, hvilket for de fleste er sket med positive resultater. I Spanien har den spanske regering så sent som i december 2022 etableret et pilotprojekt med kortere arbejdstid og fuld lønkomensation.

Lovforslaget risikerer således at skubbe i den forkerte retning i relation til den stress-udfordring vi oplever i øjeblikket, hvilket naturligvis også vil være med til at sænke de finansieringsmæssige forudsigelser, der er indbygget i forslaget.

Derudover vil øget arbejdstid også medføre øget nedslidning af dem med de hårde fysiske jobs. Og det er jo medarbejdergrupper der allerede er udfordret af den stigende pensionsalder.

Søgnehelligdagene er også særlige, fordi mange familier har fri, og derfor får anledning til at samles på tværs af landet. Søgnehelligdagene holder familierne sammen, og danner rammen om vores mest skattede samvær og traditioner.

Yderligere bemærkes, at lovforslaget særskilt berører lønmodtagergrupper med ganske begrænsede muligheder for at holde fri, hvor de fleste andre holder fri. Nemlig alle dem, der holder samfundet i gang i weekender mv. Det gælder fx butiksansatte, visse ansatte i industrien, ansatte i sundhedssektoren og ansatte i politiet og beredskaber.

De økonomiske konsekvensberegninger er usikre og mangelfulde

Lovforslagets skøn over konsekvenserne for de offentlige finanser er helt centrale, da begrundelsen for forslaget netop handler om finansiering af forsvarsudgifter. Derfor er det også kritisk, at konsekvensberegningerne dels hviler på en række usikre antagelser, og dels ignorerer en række afledte effekter af lovforslaget.

Beregningerne hviler på en grundlæggende forudsætning om, at de offentlige udgifter fastholdes. Det er ikke alene en forsimplet tilgang, den er også misvisende. FH forventer, at lovforslaget vil føre til højere udgifter, fordi aktiviteten på rigtig mange områder er større på en almindelig arbejdsdag end på en helligdag. Det bør belyses langt mere grundigt i beslutningsgrundlaget for en lovændring, der er så gennemgribende som i dette tilfælde.

Lovforslaget vil isoleret set føre til færre offentligt ansatte, og oven i det risikerer opgavemængden at stige, selvom der er den samme mængde arbejdskraft – målt i timer – til rådighed. FH er meget skeptisk overfor denne prioritering netop i lyset af et stort arbejdspress og udfordringer med fastholdelse og rekruttering. Dertil kommer, at konsekvenserne slet ikke er belyst eller forsøgt håndteret i lovforslaget.

Lovforslaget skal desuden ses i sammenhæng med ønsket om at korrigere reguleringen af overførslerne, så de ikke følger med lønudviklingen. Det vil både øge uligheden og svække flexicurity via en svækkelse af dagpengenes kompensationsgrad.

Betydningen for forsvaret

Så sent som i sommeren 2022, var det en drøftelse, at Forsvaret var udfordret af mange ledige stillinger og et meget stort antal opsigelser, der bl.a. skyldes arbejdsvilkårene, der er svære at forene med et moderne familieliv.

Lovforslaget kan være med til at skærpe denne udvikling. Og de ansatte i Forsvaret, der vil blive ramt hårdest er de soldater, der er udsendt af det danske forsvar på Store Bededag.

Tyveri af betalte overenskomstresultater

Regeringen vil købe en helligdag, men kun betale for en hverdag. I lovforslaget er der lagt op til, at lønmodtagerne alene kompenseres for øget arbejdstid. Der kompenseres ikke for de tillæg, som de der i forvejen arbejder på Store Bededag mister. Det gælder store dele af arbejdsmarkedet, blandt andet alle der arbejder på døgndækkede områder, såvel måneds- som timelønnede.

Regeringen har med denne del af lovforslaget overhovedet ikke forholdt sig til, at lønmodtagerorganisationerne ved de forudgående overenskomstforhandlinger har betalt for de søgne-helligdagstillæg, der er forhandlet ind for hver enkelt af de helligdage, der var på tidspunktet for overenskomstindgåelsen.

Det betyder, at lovforslaget uden compensation sletter en del af "kontrakten" mellem overenskomtparterne, og det på en måde, hvor det alene er de goder lønmodtagerne har forhandlet sig til, der fjernes, uden at der lægges op til, at der sker nogen former for compensation herfor.

Det er tyveri ved højlys dag, og hvor man på det private område giver byttet til andre – nemlig de private arbejdsgivere, så ønsker man øjensynligt på det offentlige område at give byttet til sig selv, da regeringen også er arbejdsgiver.

Til det vil FH bemærke, at hvis Store Bededag forsvinder som helligdag, vil der indgå et provenu fra bortfald af helligdagstillæg, frihedsopsparing mm til de fremtidige offentlige forhandlinger efter sædvanlig praksis. FH forventer at loven ikke er til hinder herfor.

Ansatte på overenskomstdækkede arbejdspladser rammes særligt hårdt

Det er typisk på det overenskomstdækkede område, at der er aftalt tillæg for arbejde på Store Bededag eller andre rettigheder i den forbindelse.

Det betyder, at lovforslaget vil skævvride mellem ansatte på overenskomstdækkede arbejdspladser og ansatte på arbejdspladser, der ikke har aftaler om tilsvarende vilkår for deres medarbejdere.

En overenskomstdækket lønmodtager vil således i gennemsnit komme til at opleve en større forringelse end en ikke overenskomstdækket medarbejder. En sådan diskrimination af ansatte på organiserede arbejdspladser er uacceptabel.

En boksehandske i et spindelvæv

I de tekniske bemærkninger længere nede i dette høringsbrev, vil det kunne ses, at overenskomstreguleringen på det danske arbejdsmarked lever op til forudsætningen om, at der kan laves skræddersyede løsninger til de arbejdsformer, der typisk anvendes inden for forskellige erhverv.

Der findes således i overenskomsterne et meget fintmasket spindelvæv af forskellige løsninger på, hvordan søgne- og helligdage håndteres, alt efter, hvordan det passer ind i den konkrete branche eller på den konkrete arbejdsplads og for de forskellige faggrupper. På mange områder er der også lokale aftaler og kutymen, der er relevante at forholde sig til, og det er slet ikke muligt at afdække betydningen herfor i denne meget komprimerede proces.

Lovforslaget, der forsøger at lave en generel løsning, der skal håndtere denne meget store forskellighed, er en boksehandske i et spindelvæv. Der er derfor en meget stor risiko, for at lovforslaget kommer til at gøre meget stor skade på konkrete overenskomstområder. Og denne risiko er kun forøget ved, at lovforslaget skal hastes igennem, så det ikke er muligt at få lavet en ordentlig gennemgang af konsekvenserne for hver enkelt overenskomst.

Hertil kommer, at den valgte kompensationsmodel for månedslønnede rummer en betydelig risiko eller snarere vished for, at de 0,45% vil blive indregnet i forbindelse med de almindelige lønforhandlinger i virksomhederne på det private område og at kompensationen således slet ikke får nogen kompenserende værdi. Den vil være ædt op efter den første lønforhandling på det private område, når bortses fra normallønsområdet. Dette vil igen have afsmittende effekt over mod det offentlige område via reguleringsordningen.

Offentligt ansatte risikerer, at de reelt ikke opnår den forudsatte betaling ved arbejde på Store Bededag, som følge af reguleringsordningerne for de offentligt ansatte.

For de offentligt ansatte er der betydelig risiko for, at den tilsigtede forøgelse af årslønnen modregnes som følge af reguleringsordningerne. Lovforslaget efterlader således de offentlige overenskomstparter med en fremadrettet usikkerhed om de mulige påvirkninger af reguleringsordningerne, som er med til at sikre sammenhæng mellem lønudviklingen på det private arbejdsmarked og i de offentlige delsektorer.

Med lovforslaget er det uklart, om og i givet fald hvordan den statistisk opgjorte lønudvikling vil påvirkes, og dermed om og i givet fald hvordan reguleringsordningerne påvirkes. Umiddelbart vil lovforslaget kunne påvirke reguleringsordningerne på tre ikke-målbare og uhensigtsmæssige måder:

- Lovforslaget påvirker Danmarks Statistiks lønindeks forskelligt for de timelønnede og månedslønnede, og derfor vil sammensætningen af timelønnede og månedslønnede i de enkelte sektorer påvirke lønudviklingen forskelligt.
- De to udbetalingsmodeller vil ligeledes kunne påvirke Danmarks Statistiks lønindeks forskelligt. I årsmodellen er der tale om en uregelmæssig betaling som udelades af Danmarks Statistiks lønindeks, mens regelmæssige månedsbetalinger vil være med i Danmarks Statistiks lønindeks.
- Bortfald af helligdagstillæg og evt. supplerende frihedsopsparing vil trække løniveauet nedad og dermed medføre et fald i Danmarks Statistiks lønindeks, som ligger til grund for beregning af reguleringsordningen. Da der er forskel mellem sektorerne på hvor mange der rent faktisk er på arbejde på store bededag, vil bortfaldet påvirke lønudviklingen forskelligt i de respektive sektorer.

Dette kan være en problemstilling ved implementeringen, men lønindekset vil derudover fremadrettet være følsomt overfor større ændringer i valg af udbetalingsmodel og medarbejdersammensætningen i sektorerne.

FH finder det bekymrende, at regeringen med lovforslaget vil skabe yderligere usikkerhed om den statistisk opgjorte løn.

Regeringen skylder en forklaring på, hvordan der er taget højde for samspillet mellem lønstatistik, løntillæg, timeløn og udbetalingsmuligheder. Og hvordan regeringen vil sikre, at medarbejdere i den offentlige sektor ikke modregnes gennem reguleringsordningen.

En utilfredsstillende proces

Vi er i FH meget utilfredse med processen omkring regeringens forslag, og den efterfølgende proces omkring lovforslaget.

For det første, så annoncerede Regeringen forslaget, uden at have haft forudgående drøftelser med arbejdsmarkedets parter. Arbejdsmarkedets parter har således alene haft mulighed for at forholde sig til forslaget, efter det blev annonceret som et forslag, der skulle vedtages. Der har således ikke været en reel mulighed for at komme ind i løsningsrummet på den eller de samfundsudfordringer, regeringen mener vi har, hvor vi ellers igennem den sidste regeringsperiode har vist os meget kreative med et meget højt antal trepartsaftaler.

Under corona-pandemien blev der på baggrund af trepartsaftaler lavet lovgivning, hvor det blev fremhævet, at man i denne særlige situation midlertidigt tillod sig at lave indgreb i overenskomsterne efter forudgående aftale med arbejdsmarkedets parter.

Her 2 år senere har vi en ny regering, som med dette lovforslag er parat til, at ændre overenskomsterne varigt, uden at have drøftet det med arbejdsmarkedets parter først. Hvad er der sket på de 2 år, der berettiger til denne ændring i forståelsen af den danske model?

Den korte høringsfrist til lovforslaget er også utilfredsstillende. Den giver os kun en uge til at afdække, hvordan lovforslaget griber ind i de mange hundreder af overenskomster, der har hver deres model for at håndtere søgnehelligdage. Og vi vil gerne understrege, at det ikke er af hensyn til Fagbevægelsen at der skal være en kort høringsfrist.

Nærværende høringsnotat skal således også læses med det kæmpe store forbehold, at vi ikke har haft tid til at lave en ordentlig gennemgang af lovforslagets vidtrækkende betydning for det danske arbejdsmarked. Det vil medføre en sjusket lovgivning, der med meget stor sikkerhed, vil ramme skævt på det danske arbejdsmarked. Endvidere vil det medføre et utal af uenigheder, som det så pålægges arbejdsmarkedets parter at bruge ressourcer på at løse.

Tekniske bemærkninger

De tekniske bemærkninger er opdelt således, at der først er et afsnit knyttet an til §§ 1 og 2 og bemærkningerne i lovforslaget hertil. §§ 3 og 4 er behandlet i 2 separate afsnit, hvorefter der kommer et afsnit med eksempler på udfordringer for konkrete overenskomster og et afsnit om hvordan timelønnede stilles meget forskelligt og mange mister meget. I de efterfølgende afsnit behandles henholdsvis §§ 6 og 7, mens der sluttes af med nogle bemærkninger omkring økonomiske konsekvenser.

Bemærkninger til §§ 1 og 2, og bemærkninger knyttet hertil:

1. *Forhandlede tillæg på Store Bededag bortfalder og lønmodtagere, der har prioriteret at forhandle tillæg i forhold til fx pension eller andre goder, rammes særligt hårdt.*

- De aftalte overenskomstmæssige særlige betalingsordninger for at arbejde på Store Bededag fjernes. Det vil blandt andet sige helligdagstillæg eller alternative frihedsrettigheder. Det er et markant indgreb i aftalerne, og den balance som overenskomstparterne i fællesskab har aftalt. FH anser det for et helt uhørt indgreb i den danske aftalemodel.
- Derudover indebærer det en lavere gennemsnitlig timeløn både for de medarbejdere, som aktuelt arbejder på Store Bededag, og for de medarbejdere, der som følge af forslaget skal arbejde på Store Bededag. Det er til klar ugunst for lønmodtagerne, og lovforslaget lægger ikke op til at kompensere lønmodtagerne for dette tab. FH anser dette for at være stærkt kritisabelt.
- Der er mange forskellige måder at indarbejde Store Bededag på i overenskomsterne, både i forhold til arbejdstid og i forhold til betaling ved arbejde eller ved frihed. Lovforslaget tager ikke højde for overenskomsternes kompleksitet i denne sammenhæng, men lader det op til arbejdsgiverne at sikre at løn-tillægget udgør det rette beløb.

2. På s. 3 er det i næstsidste afsnit anført, at

"Den forøgede arbejdstid kan arbejdsgiveren tilrettelægge fleksibelt, alt efter hvad der passer bedst på den enkelte arbejdsplads."

Arbejdsgiveren gives herved en udvidet adgang til at placere arbejdstiden udover de regler, der i forvejen gælder for ansættelsesforholdet. Dette er et unødvendigt indgreb i overenskomsterne, og hvori arbejdstiden for det enkelte ansættelsesforhold i øvrigt er fastlagt. De for ansættelsesforholdet gældende regler om arbejdstid bør og skal respekteres.

3. Hvilken betydning får lovforslaget for weekendarbejdere?

Weekendarbejde reguleres på mange forskellige måder i overenskomsterne, og vi har på grund af den korte høringsfrist ikke mulighed for at identificere alle udfordringer lovforslaget kan medføre for weekendarbejdere. Men vi kan dog henvise til, at weekendarbejde eksempelvis er reguleret i Industriens Overenskomst § 10, hvor 2*12 timers arbejde i weekenden svarer til fuldtidsbeskæftigelse på 37 timer.

4. Hvilken betydning får lovforslaget for ansatte efter de mange forskellige arbejdstidsbestemmelser, der findes i overenskomsterne?

Overenskomsterne indeholder et utal af forskellige måder at placere arbejdet på, hvor medarbejderne arbejder flere eller færre timer, end de standardiserede arbejdstider lovforslaget er bygget op om. Det kan være døgnarbejdstidsregler, forskudt arbejdstid, faste skiftehold, flydende skiftehold, 3, 4 og 5 holds skift, varierende ugentlig arbejdstid. Eksempelvis er arbejdstiden nedsat på nogle skift i Industriens Overenskomst § 15.

Det kan nævnes at på mange minimalløsoverenskomster fastsættes løn og arbejdstid via lokalaftaler på den enkelte arbejdsplads. I den sammenhæng er der ofte komplicerede arbejdstidmodeller, herunder plus/minus timer ifht. variende ugentlig arbejdstid

som kører med egne referenceperioder holdt op imod arbejdstidsnormen. Lovforslaget kan indebære en stor række udfordringer med disse aftaler som går i ubalance. FH kan frygte at disse udfordringer enten gør at aftalerne opsiges (til ugunst for de konkrete arbejdspladser) eller medfører en række faglige sager.

5. Hvordan håndteres sæsonarbejdere?

Nogle sæsonarbejdere er månedslønnede, og nogle af disse vil komme til at have sæsonarbejde i den periode, hvor Store Bededag falder. Det betyder, at de faktisk arbejder, og de derfor får den fulde arbejdstidsforøgelse, men hvordan sikres det, at de får den fulde kompensation?

Modsat formoder vi, at eksempelvis sæsonarbejder i andre perioder på året ikke kompenseres, medmindre der anvendes en højere arbejdstidsnorm.

6. Hvordan håndteres ansatte med plustidsaftaler?

I det offentlige findes der mulighed for at lave aftaler om plustid på op til 42 timer i gennemsnit pr. uge. Hvordan er medarbejdere, der har aftalt plustid stillet i forhold til loven? Og skal de have adgang til at komme ud af deres aftaler, uanset det aftalte opsigelsesvarsel for aftalen?

7. I ferielovens § 15 og i en række bestemmelser i overenskomsterne baseres beregningen af værdien af en arbejdsdag på en regel om 4,8% af månedslønnen. Det fremgår af bemærkningerne til ferielovens § 15, at procentsatsen er en gennemsnitsbetragtning, bl.a. om hvor mange arbejdsdage der er i en måned.

Det er uklart om søgnehellidage indgår i beregningen. Hvis de gør, skal vi have afklaret, om det har betydning for beregningen af værdien af en arbejdsdag – altså om de 4,8% fortsat er 4,8%. Ændres procentsatsen har det betydning dels for ferielovens § 15, og dels for bestemmelser i overenskomsterne om f.eks. beregning af brudte måneder, kompensation for ikke afholdte feriefridage mm.

Og skal det nye løntillæg indgå i beregningen af de 4,8%?

8. Det er uklart i lovforslaget, om arbejdstidsforøgelsen skal gennemføres med fuld effekt, eller om det er frivilligt for den enkelte arbejdsgiver, om denne vil vælge at forøge arbejdstiden helt eller delvist. Og kan arbejdsgiveren vælge fra år til år, om arbejdstidsforøgelsen anvendes, og kan den anvendes med forskellig brøk fra år til år.

Hvis det er frivilligt for en arbejdsgiver, om denne vil anvende arbejdstidsforøgelsen, er det så muligt for en arbejdsgiver, der ikke anvender arbejdstidsforøgelsen at lade arbejde udføre på Store Bededag uden betaling af SH-tillæg eller løntillægget på 0,45 %, og så lade medarbejderen arbejde færre timer andre dage.

Og indebærer lovforslaget at arbejdsgiver skal oplyse sine ansatte om, hvorvidt arbejdsgiver vil gøre brug af lovens mulighed for en arbejdstidsforøgelse samt placeringen heraf? Er det et vilkår der skal anføres i ansættelseskontrakten eller et tillæg her til?

Hvilken betydning har det for provenuet, hvis det er op til den enkelte arbejdsgiver, at beslutte om arbejdstiden forøges?

9. Hvilken betydning får lovforslaget for fleksjobbere?

Det fremgår af afsnit 3.1 i lovforslaget (s. 9), at regeringen ønsker i separate forhandlinger at regulere overførselsindkomsterne med henblik på at mindske stigningerne heri. Det efterlader en gruppe af erhvervsaktive i en uklar retstilstand, nemlig fleksjobbere på ny ordning.

Fleksjobbere på ny ordning har en kombineret indtægt i form af lønindtægten fra arbejdsgiveren og fleksløntilskuddet fra det offentlige. Sidstnævnte er en overførselsindkomst, og fleksløntilskuddets størrelse er direkte defineret ud fra dagpengesatsen (98% af den maximale dagpengesats), jf. § 123, stk. 1. Lignende problemstillinger for fleksjobbere ses i § 124, stk. 3 og stk. 4 i beskæftigelsesindsatsloven.

Nærværende lovforslag regulerer og påvirker fleksjobberes lønindtægt, men udskyder lovforslagets betydning for den anden del af deres indtægt ved fleksjobbet, nemlig fleksløntilskuddet. Det kan skabe uhensigtsmæssigheder, herunder skabe en uforholdsmæssig større negativ økonomisk konsekvens for fleksjobbere ved afskaffelsen af Store Bededag end for øvrige lønmodtagere på arbejdsmarkedet.

Fleksjobbere på ny ordning kan også blive udsat for en større grad af modregning, da al lønindkomst i fleksjobbet skal modregnes i fleksløntilskuddet fra det offentlige, jf. § 123, stk. 2 i beskæftigelsesindsatsloven. En omlægning af en frihedsrettighed til løn vil derfor medføre en øget modregning i fleksløntilskuddet.

Såfremt lønindkomsten for fleksjobberen fortsat er under 15.817 kr. (2023-niveau) efter lønstigningen, vil modregningen være på 30% af lønbeløbet i fleksløntilskuddet. Hvis hele eller dele af lønstigningen overstiger 15.817 kr. (2023-niveau) vil modregningen for den overstigende del være med 55% af beløbet i fleksløntilskuddet.

Ekstraordinær modregning er også relevant i forhold til loftet for tilskuddet til arbejdsgivere, der har fleksjobbere på gammel ordning ansat.

Det er som nævnt uklart, om lovforslaget pr automatik vil bevirke en forøget arbejdstid for alle lønmodtagere. Hvis det er tilfældet vil det også gælde for handicappede lønmodtagere, der har nedsat arbejdstid som handicapbetinget skånehensyn og dermed de fleste fleksjobbere, jf. § 2 a i forskelsbehandlingsloven. Teoretisk set kan en sådan arbejdsforøgelse bevirke en overtrædelse af skånehensynene – og dermed § 2 a i forskelsbehandlingsloven.

Det bør fremgå af lovforslaget hvordan man vil sikre fleksjobberes rettigheder.

Beskæftigelsesministeriet opfordres til at undersøge og beskrive, i hvilket omfang lovforslaget har konsekvenser for andre typer af støttet beskæftigelse.

10. Af bemærkningerne til lovforslaget § 2, stk. 1 sidste afsnit side 17 og første afsnit side 18 fremgår:

”Det følger af mange kollektive overenskomster, at helligdage fratrækkes i opgørelsen af lønmodtagerens arbejdstid. Det foreslåede stk. 1 vil medføre, at der på et år skal fratrækkes en helligdag mindre end tidligere, og konsekvensen heraf vil være, at fuldtidsansatte, der har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer, skal erlægge en arbejdsdag mere svarende til 7,4 timer pr. år. For deltidsansatte lønmodtagere vil arbejdstiden for en arbejdsdag skulle opgøres forholdsmæssigt, og den øgede arbejdstid fastsættes derfor også forholdsmæssigt.”

Hvordan skal det reguleres hvis reguleringen er lagt i lønbrøken?

11. Af bemærkninger til § 2, stk. 1 sidste afsnit på side 18 fremgår:

“Det er i forbindelse med indgåelsen af visse kollektive overenskomster forudsat, at helligdage indgår i fx aftalte fridage. Er dette tilfældet, skal den kollektive overenskomst forstås, så den afspejler, at store bededag er overgået til en almindelig arbejdsdag.”

Hvordan løses dette, for lønmodtagere, der har deres fulde arbejdstid placeret på dage der ikke er søgnehelligdage?

12. Følgende tekst dukker op 5 gange i bemærkningerne

“I Danmark er lønnen typisk aftalt i en kollektiv overenskomst.”

Det er ikke korrekt. Reglerne for lønfastsættelsen er fastsat i mindstelønsoverenskomster. I normallønsoverenskomster er selve lønnen som udgangspunkt fastsat i overenskomsterne. På det private arbejdsmarked er den fremherskende form minimallønsoverenskomster, hvor det er udgangspunktet, at den enkelte lønmodtager selv aftaler sin løn med arbejdsgiveren, mens overenskomster, der fastsætter størstedelen af lønnen er mere udbredt i det offentlige. Det er endvidere langt fra alle minimallønsoverenskomster, der indeholder satser for minimalløn.

13. Der er en lang række overenskomstområder, hvor der er en meget fleksibel adgang til at vagtplanlægge. Det gælder eksempelvis døgnbemandede områder som politiet og sundhedsvæsenet, men er også relevant for en række andre faggrupper.

Hvis Store Bededags status af helligdag ophæves, vil disse medarbejdere, der i forvejen er ramt af til tider kaotisk arbejdstidsplanlægning med utallige ændringer, og de dermed forbundne negative følger for forholdet mellem den enkeltes arbejds- og privatliv, få inddraget en af de få fridage, hvor medlemmerne har kunnet regne med de fleste år at holde fri sammen med deres familie.

14. De grupper af ansatte, der allerede har Store Bededag som en almindelig arbejdsdag, vil de blive omfattet af loven?
15. Er lærlinge og elever omfattet af lovforslaget, og hvordan håndteres de i givet fald, hvis de har perioder med forskellig betaling for skoleperioder og arbejdsperioder.
16. Hvordan håndteres lønmodtagere, der har mere end 1 job?

Hvordan håndteres det, hvis en lønmodtager har 2 jobs, der hidtil har kunnet varetages sideløbende, og som følge af loven ikke længere kan varetages sideløbende?

17. Det fremgår af lovforslagets § 5, at loven træder i kraft den 1. januar 2024. Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at der ikke er krav om, at de ved lov pålagte ekstra arbejdstimer placeres på store bededag.

Flere overenskomster arbejder med normperioder, som ikke er sammenfaldende med kalenderåret. Hvilken konsekvens har lovforslaget for arbejdstiden i en normperiode, som er påbegyndt før den 1. januar 2024 og som afsluttes efter den 1. januar 2024?

Bemærkninger til § 3 og bemærkningerne knyttet hertil

Som FH læser lovforslaget, indebærer det for en overordnet betragtning en forøgelse af den årlige arbejdstid på 7,4 timer. § 3 er indsat for at kompensere for det. Det kan i den forbindelse være værd at se på, hvad det ville koste en arbejdsgiver efter overenskomsterne at pålægge lønmodtagerne 7,4 timers ekstra arbejde i udgangspunktet på Store Bededag. På de fleste private overenskomster ville dette mindst indebære et overarbejdstillæg på 100% af samtlige timer. Lovforslaget tager udgangspunkt i at kompensere med en dagløn, der er ansat til 0,45% af årslønnen. Det er således ca. halvdelen af den betaling arbejdsgiveren ville skulle yde.

Det er for FH vanskeligt at se nogen begrundelser for, at lønmodtagerne ikke skal kompenseres fuldt ud. Det modsatte vil jo gøre, at arbejdsgiverne begunstiges ensidigt ved lovforslaget. Løntillægget bør derfor forstørres markant for at kompensere for dette.

1. *Hvornår er det fastslået at arbejdstiden er øget som følge af lovforslaget?*

Det er både i § 3 og § 4 i lovforslaget en forudsætning for at få kompensation, at arbejdstiden "er forøget i medfør af § 2, stk. 1".

Hvordan dokumenteres det, at arbejdstiden er forøget som følge af § 2, stk. 1?

Hvis man ikke arbejder 37 timer om ugen fordelt på 5 dage, kan det være vanskeligt at konstatere, om en eventuel arbejdstidsforøgelse skyldes loven eller andre årsager.

Almindelige bevisbyrde regler vil medføre, at det bliver lønmodtageren der skal sandsynliggøre at betingelsen er opfyldt for at være berettiget til kompensation efter loven. Men denne bevisbyrde vil være særdeles vanskelig at løfte når arbejdstidsforøgelsen kan placeres frit af arbejdsgiver – endda muligvis opdelt i timer/minutter på forskellige dage.

Det er yderligere en byrde for lønmodtagerne, og vil med stor sandsynlighed medføre, at en lang række lønmodtagere ikke får deres kompensation.

Da loven synes at forudsætte, at alle skal have en arbejdstidsforøgelse, bør der indarbejdes bestemmelser om omvendt bevisbyrde.

Problemstillingen vil være relevant for, men ikke begrænset til: deltidsansatte uden fast arbejdstid, medarbejdere med varierende ugentlig arbejdstid, medarbejdere der kan/skal udføre arbejde over 37 timer uden særskilt vederlag (eksempelvis jobløn), ansatte uden fast arbejdstid, selvtilrettelæggere.

Hvis denne type lønmodtagere reelt arbejder på Store Bededag vil det så kunne lægges til grund, at retten til løntillægget efter loven er udløst?

Vi har allerede hørt på vandrørerne, at der i visse arbejdsgiverforeninger spekuleres i, hvordan man kan undgå at betale kompensationen.

2. *Beregningsgrundlaget for løntillægget til fastlønnede er upræcist og risikerer at undervurdere en årsløn:*

- Det fremgår af lovforslagets § 3 at fastlønnede opnår et løntillæg svarende til 0,45% af årslønnen. "Årslønnen" er et nyt lønbegreb, som læner sig op ad "fast påregnelig løn" fra ferieloven iht. ferie med løn. Ferietillægget, som er en del af den lønindkomst, som en lønmodtager med ferie med løn optjener for

et års arbejde, indgår dermed tilsyneladende ikke i det fastlagte begreb "årslønnen". Det optjente ferietillæg bør indgå i grundlaget.

- Referenceperioden for "årslønnen" er ikke præciseret. Er det samme referencerperiode som feriegodtgørelse og ferietillæg beregnes? Er det kalenderåret? Er det fra tidspunktet for den tidligere helligdags placering? Eller er det fra ansættelsestidspunktet og 12 måneder frem, i lighed med opgørelse af sygedage i funktionærloven?
- Hvordan sikres det, at optjeningen til fritvalgsordninger, særlig opsparing eller lignende ordninger indgår i årslønnen fastlagt som "fast påregnelig løn"?
- Det fremgår af side 7 om årsmodellen, at "For de fleste lønmodtagere vil løntillægget kunne beregnes som 0,45% af det indkomstgrundlag, som ferietillægget beregnes af, jf. ferielovens §19 stk. 1". Det svarer til alle indkomsts-kattepligtige beløb, inklusive fx overarbejdsbetaling. Det står tilsyneladende i modstrid med afsnit 2.1.22, hvor det er "fastpåregnelig løn" jf. ferie med løn. De to lønbegreber er forskellige. Teksten bidrager dermed til en uklarhed om, hvilket beregningsgrundlag for løntillægget, der egentlig foreslås.
- Beregningsgrundlaget kan derfor med fordel præciseres i bemærkningerne.
- Det overlades til arbejdsgiveren at sikre, at løntillægget udgør betaling for en ekstra arbejdsdag. FH stiller sig kritisk overfor dette. Der er ikke beskrevet et krav til dokumentation fra arbejdsgiveren, der viser størrelsen på løntillægget og at det udgør 0,45% af årslønnen. Det bør være arbejdsgivers bevisbyrde at dokumentere størrelsen af løntillægget. Løntillægget er lovfastsat og adskiller sig således fra øvrige aftalte løntillæg fastsat i overenskomster og aftaler. Det forudsættes derfor også, at løntillægget såfremt lovgivningen måtte gennemføres særskilt fremgår af lønmodtagerens lønseddel på linje med fx ferietillæg.
- Det følger af lovforslaget at det løntillæg, som lønmodtageren modtager i medfør af lovforslagets § 3 udgør betaling for forøgelsen af arbejdstiden. Det er uklart, hvilke konkrete krav lovforslaget stiller til arbejdsgivers dokumentation herfor, således at lønmodtager har mulighed for at efterkontrollerer, at lønudbetalingen af de 0,45% af årslønnen for den ekstra arbejdsdag er korrekt. Løntillægget er lovfastsat og adskiller sig således fra øvrige aftalte løntillæg fastsat i overenskomster og aftaler.

Arbejdsgiver bør som minimum forpligtes til ved udbetalingen at dokumentere det konkrete grundlag for beregningen.

- Det bør fremgå eksplicit, at der skal beregnes ferietillæg og feriegodtgørelse af løntillægget.
- Indgår godtgørelse for forskudt tid, holddrifts tillæg, weekend tillæg, vagttillæg og rådighedstillæg mv. i beregningsgrundlaget?
- Det bør defineres, at beregningen for tillægget gælder et hvert kollektivt aftalt grundlag for ferieberegningen.
- Det fremgår at løntillægget er pensionsgivende i henhold til de aftalte vilkår. Det bør fremgå, at der beregnes ferietillæg og feriegodtgørelse af løntillægget.

- Det fremgår af lovbemærkningerne, at løntillægget er pensionsgivende "efter de aftalte vilkår herom for ansættelsesforholdet". Det er ikke en entydig formulering, da visse overenskomster har forskellige pensionsbestemmelser for forskellige løndelev, herunder forskellige satser eller enkelte løndelev, som ikke er pensionsgivende.
- Vil det beregnede pensionsbidrag blive indbetalt til den ansattes pensionsordning?
- I ferieaftalerne på det regionale og kommunale område er der aftalt et andet beregningsgrundlag end det der følger af ferieloven for feriegodtgørelse. Hvordan skal det håndteres?
- På det offentlige område er der kun et teknisk eget bidrag i forhold til pensionen. Det er uklart i lovforslaget, om arbejdsgiverbidraget på det offentlige område dermed kan sidestilles med hele det indbetalte beløb i forhold til beregningsgrundlaget for løntillægget på 0,45%.
- Hvordan indgår tjenestemandspensionen i beregningsgrundlaget af løntillægget på 0,45%? Hvordan sikres det, at tjenestemænd også får pension af det nye løntillæg, og at det ikke bliver en marginal supplerende pension, der ædes op af administrationsomkostninger?
- I lovforslaget står nederst s. 6:

"Efter fast retspraksis medregnes betaling for overarbejde derimod ikke, selvom overarbejdet er pligtmæssigt og regelmæssigt forekommende, medmindre overarbejdet har et så regelmæssigt omfang, at det anses for at indgå i den arbejdsydelse, som lønmodtageren fast er antaget til at udføre".

Og i forlængelse heraf fremgår på side 7 i lovforslaget bl.a. følgende om beregningsgrundlaget:

"For de fleste lønmodtagere vil løntillægget kunne beregnes som 0,45 % af det indkomstgrundlag, som ferietillægget beregnes af, jf. ferielovens § 19, stk. 1."

I Karnovs kommentar til Ferielovens § 19, stk. 1 er anført følgende:

"I modsætning til, hvad der gælder løn under ferie, skal der også beregnes feriegodtgørelse af f.eks. betaling for overarbejde, merarbejdsbetaling, engangsvederlag og andre beløb, der udbetales som engangsbeløb eller som ikke løbende vederlag"

Hvordan hænger det sammen?

- Indgår merarbejde i beregningsgrundlaget når man skal beregne løntillægget på de 0,45 %?
 - I kommuner og regioner findes der aftaler om FEA (Frivilligt Ekstra Arbejde). Her arbejder man forud planlagt ud over den almindelige arbejdskvote og forpligter sig typisk til at tage et antal vagter til en højere betaling. Indgår FEA betaling i beregningsgrundlaget når man skal finde frem til de 0,45%?
3. *Betaling for arbejde på Store Bededag risikerer først at være udbetalt langt senere eller at svare til mindre end den ekstra arbejdstid:*

- Perioden for udbetaling af løntillægget overlapper ikke nødvendigvis med perioden for den ekstra erlagte arbejdstid.
 - Perioden for optjening af løntillægget er ikke klar, særligt ikke i det første år. På den ene side omtales en optjening fra 1. september til 31. maj, som udbetales med lønnen for maj måned. Samt en udbetaling med lønnen i august for optjeningsperioden 1. juni til 31. august. På den anden side træder loven i kraft 1. januar 2024. Årsmodellen vil dermed sandsynligvis indebære, at det udbetalte løntillæg ikke vil dække løn for en dags arbejde i første år. Lønmodtagerne vil med årsmodellen først opnå betalingen for arbejde på Store Bededag med forsinkelse. Månedsmodellen vil betyde, at lønmodtagerne først opnår den fulde betaling for en dags arbejde med lønnen for december i året.
 - Uanset udbetalingsmetode (årsmodel eller månedsmode) vil der være lønmodtagere, som arbejder Store Bededag uden at de opnår en fuld dags betaling. Det kan fx ske, hvis den pågældende fratræder midt i året for at gå på pension.
 - Det skal fremgå at lønmodtagere der fra 2024 udføre arbejde på Store Bededag modtager kompensationen i samme måned som arbejdet er erlagt.
4. *Det er vanskeligt at sikre, at lønmodtagerne reelt kompenseres for den øgede arbejdstid:*
- Lovforslaget forudsætter, at lønmodtagerne opnår løn for en ekstra dags arbejde.
 - For lønmodtagere som aktuelt arbejder på Store Bededag vil timelønnen for arbejdet på Store Bededag falde, hvilket vil reducere effekten på den samlede årsløn for denne gruppe.
 - For lønmodtagere som modtager løntillæg på 0,45%. er der risiko for, at løntillægget modregnes i andre tillæg. Hvordan vil regeringen sikre, at der ikke sker modregning i andre tillæg – herunder at fremtidige lønstigninger ikke reduceres som følge af løntillægget?
 - I de fleste private overenskomster sker lønfastsættelsen ved konkrete forhandlinger mellem tillidsrepræsentanten og virksomheden eller ved individuel forhandling mellem den enkelte arbejdstager og virksomheden. Grundet inflationen må det forventes, at resultatet af disse forhandlinger vil ligge betydeligt over 0,45%. Det må forventes, at virksomhederne forhandler lønnen samlet. Og der er derfor en betydelig risiko for, at de 0,45% forsvinder i den almindelige lønudvikling. Hvordan sikres det, at dette ikke sker?
 - Øges lønnen ikke som forudsat i de økonomiske beregninger, reduceres det forventede skatte- og afgiftsprovener for den forudsatte forøgelse af arbejdsudbuddet, jf. senere.
5. *Valgfrihed for arbejdsgiver ift. afregningsmodel*
- Valgfrihed for arbejdsgiver ift. afregningsmodel for løntillægget for fastlønnede tilgodeser udelukkende arbejdsgiverne, og vanskeliggør opgørelsen af lønkrav for lønmodtagerne. Det fremgår af lovforslaget at "løntillægget" kan udbetales som en "integreret del af lønnen" eller en "integreret del af ferietillægget", hvilket vil gøre det vanskeligt for den ansatte at konstatere om

tillægget faktisk udbetales og beregningen heraf. Det er FH's opfattelse, at arbejdsgiver bør have bevisbyrden for, at det udbetalte "løntillæg" er korrekt beregnet og udbetalt.

- Der findes overenskomster der har fraveget ferielovens regler om udbetaling i maj / august. Kan disse også håndhæves i relation til det nye løntillæg?

6. Det er i lovforslaget øverst på side 7 anført, at retten til kompensation på 0,45% også gælder, hvis man er på barsel uden fuld løn. Det bør præciseres, at det gælder alt fravær efter barselsloven.

Beskæftigelsesministeriet opfordres til at udarbejde eksempler på, hvordan lønnen beregnes, når lønmodtageren har fravær efter barselsloven, så det sikres, at tillægget bliver beregnet korrekt og at disse lønmodtagere ikke behandles mindre gunstigt.

7. Beskæftigelsesministeriet opfordres til at gennemgå andre fraværsordninger med ret til orlov, for at sikre andre relevante ordninger også kommer til at blive omfattet af loven.
8. Hvordan beregnes kompensationen for syge medarbejdere der ikke har ret til fuld løn under sygdom?
9. Hvordan beregnes kompensationen for medarbejdere på efteruddannelse, der ikke modtager fuld løn fra arbejdsgiveren, men enten delvis løn eller kompensation fra andre, SU eller andet?
10. Hvordan beregner man løntillægget, hvis fraværet ligger i perioder, hvor kollegerne har merarbejde?

Og hvordan identificerer vi kollegaernes merarbejde, hvis de har deres ekstra arbejde på forskellige dage?

11. Hvis man efter lovens ikrafttræden ansættes med arbejdstid, der indeholder arbejde på Store Bededag eller ekstra arbejde i tilsvarende omfang, har man så fortsat ret til kompensation?

Hvis ikke, hvordan sikres det så, at lovforslaget ikke i realiteten sænker mindstelønnen/normallønnen i overenskomsterne?

12. Hvordan sikres provisionslønnede kompensation, der svarer til værdien af en almindelig arbejdsdag?

I dag har lønmodtagere, som bliver aflønnet med delvis provision, krav på en kompensation for den provision, der mistes som følge af ferieafholdelsen, jf. ferielovens § 17, stk. 1, 3. pkt. Kompensationen bliver beregnet som 12,5% af provisionen i optjeningsperioden svarende til feriegodtgørelse. Udover de 12,5% får provisionslønnede lønmodtagere også ferietillæg på 1% af den samlede løn, inkl. af provisionen.

Beregnes tillægget på 0,45% af den samlede løn, inkl. den optjente provision, så der ikke er tvivl om, at lønmodtageren har et tab; afgivelse af en helligdag, og at det ikke medfører fradrag i de 12,5% i feriegodtgørelse af provisionen?

13. Hvordan forholder lovforslaget sig til ansatte på DIS-området der ikke betaler skat?

Formålet med lovforslaget er at øge skatteprovenuet. Det er ikke aktuelt for ansatte, der ikke afregnes skat for. Er de derfor undtaget fra loven?

14. Hvordan forholder lovforslaget sig til ansatte, der er på uddannelse med fuld løn?
15. Kan regeringen oplyse om der har været kontakt til systemleverandører med henblik på at sikre, at der er en teknisk mulighed for at tillægget kan beregnes korrekt?
16. I lovforslaget står: *"Desuden vil personalegoder, der ikke modtages under ferien, skulle medregnes."*

Kan der gives eksempler på hvilke personalegoder der tænkes på?

17. Hvad gælder ved jobskifte?

Det fremgår ikke af lovforslaget hvordan man skal håndtere retten til løntillæg i tilfælde af jobskifte. Hvad gælder fx hvis lønmodtageren kun har udført en del af den med lovforslaget forøgede arbejdstid? Kan en ny arbejdsgiver kræve den øvrige del af arbejdstidsforøgelsen udført for sig? Og skal løntillægget i så fald betales forholds-mæssigt af den nye og den gamle arbejdsgiver?

Og hvis den første arbejdsgiver allerede har anvendt hele den forøgede arbejdstid, hvordan sikres det så, at den nye arbejdsgiver, der måske anvender en ordning, hvor arbejdstiden er delt mere ud, ikke også kan gøre brug af forlænget arbejdstid, så medarbejderen ender med at arbejde mere end 7,4 timer for tillægget på 0,45%?

Og omvendt, hvis den første arbejdsgiver ikke har anvendt muligheden for løbende at placere noget arbejdstid, fordi arbejdstiden eksempelvis rent faktisk blev placeret på Store Bededag, og så skifter medarbejderen inden Store Bededag til en arbejdsgiver der har spredt arbejdstiden ud. Skal medarbejdere, der ender med i den situation ikke at arbejde 7,4 timer mere det pågældende år, så have nedsat sin compensation.

18. I bemærkningerne til § 3, stk. 2 anføres:

"De 8 helligdage afspejler, at der er 9 helligdage, der kan falde på en hverdag. 6 helligdage gør det altid (søgnehelligdage), hvorimod 3 helligdage både kan falde på hverdage og i weekenden."

I teksten begrænses søgnehelligdage til helligdage, der altid ligger på en hverdag. En søgnehelligdag er en helligdag, der ikke ligger på en søndag. Teksten bør korrigeres.

19. Lovens § 3 anvender begrebet *"Lønmodtagere der får fast månedsløn eller aflønnes for en anden fast periode"*. Hvilket umiddelbart er to forskellige kriterier.

Fast månedsløn uanset præsteret arbejde er typisk for funktionærer, funktionærlig-nende ansatte, joblønsansatte mv. Aflønning for en fast periode kan derimod godt in-kludere aflønning efter antal præsterede timer på månedsbasis.

Hvorledes stiller det en funktionærlignende ansat, som modtager månedsløn, løn un-der sygdom/ferie og ferietillæg, men hvor aflønningen varierer afhængig af præste-rede timer?

Hvorledes stiller det en joblønsansat, der i udgangspunktet modtager fast løn, men som ikke har løn under sygdom, ferie eller andet fravær?

20. Der findes timelønsoverenskomster, hvor lærlinge/elever aflønnes med fast ugeløn, og derfor har fri på helligdage med fuld løn i stedet for at spare op på en SH-konto, som de timelønnede lønmodtagere ellers optjener. Hvis lærling og elever er omfattet af lo-ven, vil sådanne lærlinge/elever så være omfattet af begrebet "anden fast periode"?

21. Det følger af lovforslaget på side 7, 5. afsnit, at arbejdsgiver skal sikre kompensatio-
nen udgør 0,45% af årslønnen. Der er imidlertid ikke nogen sanktionsbestemmelser
knyttet for arbejdsgivere, der ikke lever op til denne pligt, ligesom der eksempelvis er i
ferieloven.

Der bør laves en sanktion, og den bør have et betydeligt omfang. Ideelt vil det være
at sanktionen tilfalder den lønmodtager der er blevet snydt, da den manglende beta-
ling angiveligt vil være af begrænset omfang. En høj godtgørelse eller lignende vil
være med til at sikre, at inddrivelsen af løntilgodehavendet står mål med den indsats
og de personlige ofre lønmodtageren kommer til at levere for at sikre loven bliver
håndhævet.

Bemærkninger til § 4 og bemærkningerne knyttet hertil

1. Månedslønnede, der får 0,45% i løntillæg, vil få tillægget for hele året, uanset, om de har perioder, hvor de ikke får fuld løn under barsel.

Timelønnede vil i den tilsvarende situation miste hele betalingen, hvis de har barsel uden fuld løn hen over den dag, der skal arbejdes ekstra.

Der bør laves en ensretning.

2. Hvad, hvis arbejdsgiveren ikke kan anvende de ekstra arbejdstimer, indeholder lovforslaget så en pligt til at betale løn jf. fordringshavermora grundsætningen? Ligesom, hvis en arbejdsgiver ikke kan bruge den fulde overenskomstmæssige arbejdstid.

Spørgsmålet er i øvrigt også relevant for månedslønnede.

3. Hvor placeres den forøgede arbejdstid?

Arbejdsforøgelsen behøver ifølge lovbemærkningerne (s. 6, 2. afsnit) ikke ligge på Store Bededag. Men hvordan hænger det sammen med formuleringen i § 4 om timelønnede, hvorefter der kompenseres med almindelig timeløn ved arbejde "udført på Store Bededag"?

4. Yderligere fremgår det af § 4, at de timelønnede får den aftalte timeløn, eventuelt med tillæg for overarbejde "eller andet arbejde, som efter aftale honoreres særskilt." Der er i bemærkningerne ingen anvisning af hvad dette betyder. Det bør præciseres hvad der menes hermed.

Eksempler på udfordringer for konkrete overenskomster

Som beskrevet tidligere, så er det ikke muligt med den meget korte høringsfrist, at lave en gennemgående analyse af de flere hundrede overenskomster, som FH's medlemsorganisationer har indgået med deres arbejdsgivermodparter. Herunder er der et udpluk af udfordringer, som er blevet identificeret. Men det er på ingen vis udtømmende eller repræsentativt for udfordringerne, og vi er fra FH's side meget bekymret for, hvilke uopdagede udfordringer lovforslaget kommer til at medføre.

1. I hovedparten af de kommunaltansatte tandplejeres ansættelseskontrakter står der, at tandplejen i kommunen holder åbent 205 dage om året, i andre står der at tandplejen holder åbent 41 uger om året.

Der fremgår ingen steder, at de har fri på helligdage.

Hvilken påvirkning vil lovforslaget få for dem?

2. I 3F's offentlige gruppe har de overenskomster for rengøringspersonalet på skoler i kommuner og staten.

Staten

For rengøringsassistenter, sanitører og serviceassistenter, der er ansat ved undervisningsinstitutioner og lignende med en årlig ferielukning af mere end 5 ugers varighed (skolerengøringsassistenter, skolesanitører eller skoleserviceassistenter), beregnes lønnen med udgangspunkt i antal undervisningsdage fastsat af Børne- og Undervisningsministeriet.

- Lønnen for 40 arbejdsuger (200 undervisningsdage/5 arbejdsdage pr. uge) fordeles over 12 måneder.
- Betaling for ferie og søgnehellidage er lagt i nævneren (1.676 timer).
- Skolerengøringsassistenter får løn for 46½ uger:
 - 40 arbejdsuger
 - 5 ugers ferie
 - 8,5 søgnehellidage (ca. 1½ uge)

Lønnen til månedslønnede skolerengøringsassistenter, -sanitører og -serviceassistenter beregnes ud fra en beskæftigelsesgrad (B), der beregnes som følger:

B = Det aftalte årlige antal arbejdstimer

1676

Månedslønnen beregnes herefter som en $1/12 \times B \times$ årslønnen på det aktuelle løntrin.

Beregning af lønbrøkens nævner:

Fuldtidsarbejde:	52 uger x 37 timer	=	1.924 timer
- Ferie:	5 uger x 37 timer	=	185 timer -

$$\text{- Søgnehelligdage: } 8,5 \text{ dag} \times 7,4 \text{ timer} = 63 \text{ timer -}$$

1.676 timer

Antallet af søgnehelligdage, der er datoafhængige, er varierer fra år til år, men i organisationsaftalen er der fastlagt et gennemsnit på 8,5 dage.

Når der ikke indføres flere skoledage end de gældende 200? Skal medarbejderne erlægge de ekstra 7,4 timer udover den ugentlige arbejdstid på 37 timer – altså overarbejde på de enkelte arbejdsdage, eller skal de arbejde en lørdag eller søndag, der er normale fridage, og derved også honoreres med 7,4 timer overtidsbetaling?

Kommuner

For skolerengøringsassistenter, skoletilsynsassistenter, skolerengøringstekniker eller skoleserviceassistenter, der er ansat ved folkeskoler, er lønnen beregnet med udgangspunkt i antal undervisningsdage fastsat af Børne- og undervisningsministeriet.

Månedslønnen for skolerengøringsassistenter beregnes således:

$$\text{Arbejdstimer/dag} \times (\text{årlige arbejdsdage} + 25 \text{ feriedage} + 10 \text{ søgnehelligdage}) \times 100/1924 = \text{beskæftigelsesprocent.}$$

Årslønnen (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn) findes ved at gange beskæftigelsesprocenten med årslønnen for en tilsvarende fuldtidsbeskæftiget. Månedslønnen udgør 1/12 heraf.

I beregningen af månedslønnen er indgået betaling for eventuel frihed på overskomstmæssige fridage. Skolerengøringsassistenter har derfor ikke krav på yderligere betaling for disse dage

Beregning af de økonomiske konsekvenser af en ændring af lønbrøkens beskæftigelsesgrad viser, at skolerengøringsassistenter, skoletilsynsassistenter, skolerengøringstekniker eller skoleserviceassistenter ikke får kompensationen på 0,45%, men får en lille lønnedgang eller en nulløsning.

Det vil sige, at denne personalegruppe ikke kompenseres for at arbejde en ekstra dag, ligesom de også stilles dårligere end de timelønnede, der bevarer søgnehelligdagsgodtgørelsen.

Når der ikke indføres flere skoledage end de gældende 200? Skal medarbejderne erlægge de ekstra 7,4 timer udover den ugentlige arbejdstid på 37 timer – altså overarbejde på de enkelte arbejdsdage, eller skal de arbejde en lørdag eller søndag, der er normale fridage, og derved også honoreres med 7,4 timer overtidsbetaling?

3. På HK Handels Butiksoverenskomsts område, vil lovforslaget i sin nuværende form – formentlig utilsigtet - medføre, at deltidsansatte timelønsansatte medarbejdere kommer til at arbejde mere, men får mindre i løn.

Det skyldes, at der ikke i denne overenskomst er SH-opsparing i kr. men i stedet tilskrives frihed, der udbetales i forbindelse med SH-dage. Og timelønnede kompenseres som bekendt ikke i lovforslaget.

Eksempel

Lønmodtageren i eksemplet er en deltidsansat timelønnet med en gennemsnitlig arbejdstid på 15 timer om ugen. I eksemplet arbejder lønmodtageren 3 timer mandag til fredag.

Hvis lønmodtageren arbejder i en butik, der er lukket Store Bededag, vil lovforslaget medføre, at lønmodtageren kommer til at øge sin arbejdstid med 3 timer i den uge hvor Store Bededag falder:

I dag vil vedkommende arbejde 12 timer mandag til torsdag i den pågældende uge, da der er lukket Store Bededag.

Lønmodtageren oppebærer løn for 12 timer + 3,5 timers søgnehellighedsreduktion. Med gennemsnitslønnen udgør dette $15,5 \times 144,80 = \mathbf{2.244,40}$.

Efter lovforslaget vil der ikke længere skulle beregnes søgnehellighedsreduktion for Store Bededag. Ugelønnen for en arbejdsuge med 3 timers ekstra arbejdstid bliver herefter: $15 \times 144,80 = \mathbf{2.172,00}$.

Denne medarbejder får altså efter lovforslaget mindre i løn for ugen samtidig med, at arbejdstiden øges med 25% i den pågældende uge.

4. I brancheoverenskomst for vagtselskaber mellem DI II og Serviceforbundet for VSL og brancheoverenskomst for vagtassistenter mellem DI II og Serviceforbundet for VSL findes en særlig konstruktion, idet månedsnormen er reduceret for søgnehellighedsdage, og søgnehellighedsdage omfatter i overenskomsterne også Store Bededag. Månedsnormen er reduceret til fra 161 timer til 154, 25 timer pr. måned. Konstruktionen i overenskomsterne er aftalt for at kompensere vagter for at de arbejder 24/7 – 365 dage om året. Arbejde udover månedsnormen honoreres som overarbejde. Der ydes endvidere tillige betaling i form af tillæg. Fjernelse af store bededag ville kunne få den mulige konsekvens, at månedsnormen vil blive opskrevet og det vil have betydning for samtlige vagter uanset, om de de facto arbejder på Store Bededag eller ej.

Hvordan vil lovforslaget påvirke denne overenskomst?

5. For en række organisationer på det kirkelige område, bl.a. Foreningen af Kirke- og Kirkegårdsansatte og Organistforeningen, gælder, at Store Bededag i forvejen er en arbejdsdag for mange medlemmer. Forventeligt vil medlemmerne fortsat skulle arbejde på sædvanlig vis, uagtet afskaffelsen af Store Bededag. Der er imidlertid ikke i den nugældende overenskomst aftalt særlig søgnehellighedsbetaling eller erstatningsfrihed for arbejde på Store Bededag.

Hvilken betydning vil lovforslaget få for denne gruppe af medarbejdere?

6. Politistuderende og politikadetter oppebærer trods ansættelsesforholdet ikke løn under uddannelse på Politiskolen. Politistuderende og politikadetter har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer, og er således underlagt samme arbejdstidsnorm, som deres færdiguddannede kolleger.

Men hvordan kompenseres de i lovforslaget?

7. Slædepatruljen Sirius modtager et tillæg pr. måned, der dækker for arbejdstid, fridage mv. Hvordan tillægget er udregnet, kan vi ikke sige noget om. Det er aftalt i Grønlandsaftalen fra 1981, som er aftalt på CFU-niveau. Det fremgår dog af aftalen om

forhøjelse af tillægget, at tillægget dækker for friheder og ydelser i forhold til arbejdstidsreglerne. Der udbetales ikke erstatningsfridage, idet de er indeholdt i tillægget.

Hvordan vil dette blive håndteret i lovforslaget?

8. Medlemmer af Hærens Konstabel- og Korporalforening (HKKF), der er ansat som chauffør for f.eks. Forsvarschefen, departementschefen, chefen for hjemmeværnet modtager et tillæg pr. måned, der dækker for arbejdstid og mistede fridage. Det er vanskeligt at sige noget om, hvorvidt værdien af dette tillæg forringes ved afskaffelse af Store Bededag.

Hvordan vil dette blive håndteret i lovforslaget?

9. Nogle medarbejdergrupper har ikke en aftalt arbejdstid, men bliver aflønnet for at stille deres arbejdskraft til rådighed for udførelse af en bestemt arbejdsopgave. Den måde som lovforslaget er formuleret, kan disse medarbejdere på det danske arbejdsmarked have svært ved at få det ekstra løntillæg, da de ikke kan dokumentere at deres arbejdstid er forøget. Det drejer sig f.eks. om familieplejere der aflønnes med vederlag og ikke har en aftalt arbejdstid. Ved at ændre Store Bededag til en hverdag, kan nogle familieplejere få ekstra arbejdsopgaver uden at de dermed får forøget deres arbejdstid og dermed får det ekstra løntillæg. Dette er uhensigtsmæssigt også set i lyset af, at familieplejere i forvejen er lavt lønnet og der er stor mangel på dem.
10. Hele hotel- og restaurantbranchen samt store dele af servicebranchen har i forvejen en årsnorm, som overstiger lovforslagets beregning af arbejdsnorm på 222 dage (52 uger af 5 dage, fratrukket 30 feriedage og fratrukket 8 helligdage). De har en årlig arbejdsnorm på 230 dage (52 uger af 5 dage, fratrukket 25 feriedage og fratrukket 5 feriefridage). De har ikke nedsat norm ifm. helligdage, og de kan vagtplaneres til arbejde alle årets 365 dage. Således har de en årsnorm på 1.702 timer (37 timer x 46 uger). I Lovforslagets beregning udgør årsnormen 1.642,8 timer (37 timer x 44,4 uger). En forskel på 59,2 timer.

Betyder lovforslaget at de lønmodtagere, der i forvejen har en årsnorm som overstiger 222 dage ikke omfattes af lovforslaget?

Hvis ja, betyder det også at man ikke kompenseres med 0,45 % iht. lovforslagets kompensation for at fjerne store bededag som helligdag?

Det vil i givet fald betyde, at hele hotel- og restaurationsbranchen og store dele af servicebranchen mister sine tillæg for arbejde på store bededag, samtidigt med at de ikke kompenseres herfor. Det rammer skævt, og i forvejen rammer lovforslaget branchen hårdt. Store Bededag er traditionelt en stor konfirmationsdag, og en dag hvor familier rejser fra landsdel til landsdel, og holder fester på kroer, hoteller m.v. Det kommer de ikke til fremover, hvilket medfører, at branchen mister indtjening, og de ansatte mister løn, uden at der bliver en skattemæssig merindtægt.

Elever på overenskomstsområdet er månedslønnede og arbejder efter branchens traditioner/overenskomster, og har derfor i udgangspunkt samme årsnorm som beskrevet ovenfor.

Vil det betyde at de ikke får en forhøjelse af arbejdsnormen? Og har de derfor ikke ret til kompensation?

Når den samme elev er på skoleophold, har arbejdsgiver afgivet eleven til skolen. Skolelærer er normeret til 37 timer, uanset om der er helligdage eller ej. Skolen er lukket på

helligdage og derfor har eleverne arbejdstidsreduktion på helligdage der ligger mandag - fredag.

De to ovenstående eksempler viser at den samme elev vil opleve begge scenarier. Den ene hvor eleven arbejder mere end den normale fuldtidsnorm, og den anden hvor eleven oplever reduceret arbejdstid pga. helligdage – som med lovforslaget vil være mindre reduceret i sin samlede læretid. Hvordan udregnes en sådan kompensation?

Timelønnede stilles meget forskelligt og mange mister meget

Som FH læser lovforslaget, er det tanken, at alle der omfattes af lovforslaget skal kompenseres, enten ved at få kompensation, svarende til værdien af en almindelig arbejdsdag, eller ved at få løn for de timer, der nu skal arbejdes i stedet for at holde fri.

De meget forskelligartede løsninger for håndteringen af søgnehellidage i de kollektive overenskomster er imidlertid ikke særligt egnede til den slags lovindgreb, som regeringen lægger op til her, hvor der skal findes en "one size fits all"-løsning. Det betyder desværre, at lovforslaget behandler arbejdstidsforøgelsen meget forskelligt, alt efter hvilken overenskomst lønmodtageren er omfattet af.

Det følger af lovens § 2, stk. 2, at ordninger om opsparing til søgnehellidage ikke berøres. Og det er da også rimelig åbenbart, at lovgiver ikke kan bryde ind i fritvalgs- og søgnehellidagskontoer.

Konsekvensen er imidlertid, at disse lønmodtagere får lidt mere ud for de andre søgnehellidage. Omvendt virker det aldeles arbitrært fra lovgivers side, at man har valgt at friholde overenskomstmæssig kompensation i forbindelse med søgnehellidage, der udmåles i en procentsats, samtidig med at man afskaffer overenskomstmæssig kompensation for det samme, der udmåles i tilskrivning af arbejdstid (kompenserende frihed).

Konsekvensen er at timelønnede kan opdeles i minimum 4 forskellige grupper.

- A) Dem der har en SH-konto eller en fritvalgskonto, og beholder denne opsparing til brug på andre tidspunkter.
- B) Dem der ikke har nogen særlig regulering på søgnehellidagen, og bare holder fri uden løn, og som får løn for 7,4 timer mere, når de pålægges at arbejde en ekstra dag.
- C) De lønmodtagere der har en ordning, hvor de opsparer frihed i stedet for lønkroner til anvendelse på søgnehellidage, eller hvor lønmodtageren har fri på helligdagen uden opsparing. Disse lønmodtagere vil tidligere have fået løn for hele ugen, uden at have arbejdet på helligdagen. Nu kommer de til at arbejde på helligdagen, og fortsat få løn for det. De kommer altså til at arbejde 7,4 timer mere helt uden nogen merbetaling.
- D) De timelønnede som i forvejen arbejder på Store Bededag, og bliver kompenseret for det med en særlig kompensation. De mister kompensationen uden modydelse.

Der vil formentligt kunne konstateres yderligere skævvridninger, hvis der havde været tid til at gennemgå alle overenskomster.

Bemærkninger til § 6 og bemærkningerne knyttet hertil

1. Formuleringen af § 6 peger på, at loven fortolkes af Arbejdsretten, uanset om arbejdsgivere er omfattet af overenskomst eller ej. Imidlertid er det ikke klart anført i bemærkningerne på side 8 øverst og side 21f., hvor der udelukkende skrives om det overenskomstdækkede område. Hvordan skal bestemmelsen forstås?
2. Det foreslås, at denne del af lovgivningen sættes i kraft snarest, da der jo som det ses udestår en massiv opgave med at udrede og føres sager om de mangeartede problemstillinger, som loven frembyder. Det ville således være muligt at få afklaret nogle af de mange problemstillinger, inden de skal få effekt på arbejdsmarkedet.
3. Det står ikke klart, hvorvidt Arbejdsretten også vil være kompetent i relation til tvister på tjenestemandsområdet.

Bemærkninger til § 7 og bemærkningerne knyttet hertil

En stor del af de butiksansatte har ifølge lukkeloven i dag 13 dage, hvor de kan regne med at have fri hvert år. På alle andre dage må de tåle, at deres arbejdstid – uden kompensation – kan ændres med 4 ugers varsel. Det er meget få fridage, man kan være sikker på, og som man kan planlægge efter. Det vil være decideret smerteligt, hvis dette antal reduceres med vedtagelsen af lovforslaget.

Bemærkninger om økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Skønnet over de samlede netto merindtægter er - som også beskrevet i lovforslaget - forbundet med stor usikkerhed. FH deler denne betragtning, og finder det meget u hensigtsmæssigt, at Folketinget skal gennemføre et så gennemgribende lovforslag på et meget usikkert grundlag. Gennemgribende lovforslag stiller tilsvarende krav til kvaliteten af det oplysningsgrundlag, det skal besluttes på, men i dette lovforslag fremstår beregningerne mangelfulde og bærer samlet set præg af den meget forhastede proces.

Det er grundlæggende usikkert, hvor meget afskaffelsen af Store Bededag vil påvirke dels den samlede arbejdstid og dels den samlede lønsum. Der indregnes et gennemslag på arbejdstiden på 75 pct. med henvisning til en tidligere undersøgelse. Det er imidlertid uklart, om regneprincipperne egner sig til beregninger af, hvor meget afskaffelsen af Store Bededag vil påvirke dels den samlede arbejdstid og dels den samlede lønsum på kort og ikke mindst lidt længere sigt.

Der er heller ikke redegjort for, om regneprincipperne opfylder kriterierne for indregning af adfærdseffekter, som de økonomiske ministerier normalt er underlagt. Det lægges umiddelbart til grund, at der er fuldt gennemslag på lønindkomsten, hvilket forekommer optimistisk. Det er dels usikkert, om lønkomensationen vil slå fuldt igennem for alle lønmodtagere jf. FH's tekniske bemærkninger ovenfor. Dels vil de lønmodtagere, der i dag arbejder på Store Bededag, opleve en lønnedgang, fordi deres nuværende helligdagstillæg bortfalder. Dette vil isoleret set mindske den samlede lønsum og dermed skatteprovenuet.

FH stiller sig kritisk overfor lovforslagets gennemgående forudsætning om uændrede offentlige serviceudgifter, med undtagelse af merudgifter til sygedagpenge og pasningstilbud. Det fremgår ikke, hvad der lægges til grund for vurderingen af udgiftsstigningen for så vidt angår pasningstilbud. Det fremgår heller ikke, om en ekstra åbningsdag vil føre til forhøjelse af daginstitutionsbetalingen for husholdningerne. Det er i det hele taget uklart, om man har indregnet de to specifikke områder, fordi det kun er på disse områder, man forventer merudgifter, eller om det skyldes manglende viden om lovforslaget gennemslag på øvrige områder, herunder fx i regionerne.

FH finder det urealistisk, at lovforslaget ikke vil føre til et øget pres på den offentlige service, da en øget tilgængelighed meget vel også kan føre til et større ressourcetræk. Det fremgår af lovforslaget, at *"de økonomiske konsekvenser skal forhandles med de kommunale parter"*, men ikke centrale oplysninger om fx hvem der indgår i "de kommunale parter" og de økonomiske rammer for disse forhandlinger. Regionerne nævnes heller ikke i denne sammenhæng, hvilket kan tolkes som, at der ikke forventes højere udgifter for regionerne. Hvis det er vurderingen, burde der som minimum være redegjort herfor. FH går dog ud fra, at den økonomiske betydning for regionerne også skal forhandles.

Lovforslaget kan fx medføre offentlige merudgifter ved at helligdagen med lav aktivitet konverteres til en almindelig dag med høj aktivitet. Det kan fx være hospitaler, hvor der udføres flere planlagte operationer. Der kan også være højere bemanning på plejehjem eller døgninstitutioner, biblioteker, aktivitetscentre, sportshaller mv.

Dertil kommer, at lovforslaget må forventes at have betydning for beskæftigelsen i den offentlige sektor. FH vurderer, at det alt andet lige vil føre til et fald i den offentlige beskæftigelse på ca. 2-3.000 fuldtidspersoner, fordi de resterende skal præstere flere timer. I en tid med højt arbejdspress og stress forekommer det uholdbart at bede personalet om at arbejde flere timer uden vished om, hvorvidt afskaffelsen af Store Bededag vil føre til en højere samlet

efterspørgsel og arbejdspress. Dertil er det problematisk, at regeringen i en tid med massiv arbejdskraftmangel alligevel vælger at signalere, at der skal være færre medarbejdere i den offentlige sektor. Mange døgnbemandede områder har forhandlet relativt høje helligdagstillæg hjem i deres overenskomster, og det er en illustration af, at værdien af fridagen er stor for medlemmerne.

Udover et stigende efterspørgselspress på den offentlige service kan lovforslaget føre til højere udgifter på de områder, som er bundet op på BNP og BNI, herunder fx forskning, ulandsbistand og nu også forsvaret. Med en skønnet stigning i BNP på godt 9 mia. kr. vil der umiddelbart også skulle tilføres flere midler til disse områder. Andre områder, som fx skatteværdien af befodringsfradraget, kan også reducere netto merindtægterne. Det større udgiftspress vil alt andet lige føre til krav om besparelser andre steder, hvilket kan føre til forringelser af den offentlige service.

I lovforslagets beregninger er det umiddelbart forudsat, at overførselsindkomster reguleres med lønudviklingen, hvilket isoleret set nedbringer netto merindtægterne med 0,7 mia. kr. Regeringen vil dog neutralisere reguleringen af overførselsindkomsterne i form af en étårig korrektion, og nærværende lovforslag skal derfor ses i sammenhæng med denne korrektion. FH finder det stærkt kritisabelt, at regeringen vil påføre overførslerne en mindre regulering, da det vil føre til højere økonomisk ulighed. Derudover vil fx dagpengemodtagerne forventes at skulle stå til rådighed én dag mere om året uden at blive kompenseret for det. En mindre regulering vil således føre til en lavere kompensationsgrad for de mange medlemmer af a-kasserne, hvilket kommer efter en lang periode med mindre regulering og reduktion af dagpengenes værdi. Udover at svække den danske model direkte via lovindgrebet vil en afledt effekt altså være en svækkelse af sikkerhedsnettet på arbejdsmarkedet og dermed et vigtigt element i flexicuritymodellen. Når man eksplicit ønsker at regulere skattegrænserne af hensyn til balancerne i skattelovgivningen, bør man tilsvarende regulere overførslerne af hensyn til ligheden og den danske model.

Bemærkninger om økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet mv.

I bemærkningerne til lovforslaget konkluderes det – uden faglig redegørelse herfor – at forslaget ikke ændrer på arbejdsgivernes medarbejderudgifter pr. time. Her ser man således bort fra den besparelse, som også private virksomheder vil få, når de overenskomstbestemte helligdagstillæg bortfalder. Det er således en kontant besparelse for de virksomheder, der i dag har aktivitet på Store Bededag.

Forslaget medfører øgede byrder for parterne på det danske arbejdsmarked og for Arbejdsretten, som må forventes at skulle afgøre en lang række tvister om dette forhold.

Vedr. klimakonsekvenser

FH vurderer, at det er usikkert, hvorvidt der vil være klimamæssige konsekvenser af forslaget, da en almindelig arbejdsdag vil indebære større transport- og energiforbrug for husholdninger og større produktion og dermed også højere energiforbrug for virksomhederne. Det vil potentielt kunne øge CO₂ udledningen i Danmark.

På vegne af FH og FH's medlemsorganisationer


Lizette Risgaard