

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

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

Høringsvar til udkast til forslag til lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag

19. januar 2023

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) har den 12. januar 2023 modtaget høringsforslag om lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag.

FA har følgende bemærkninger til lovforslaget:

Formål og den danske model

I FA er vi enige i ambitionen om at skabe et større arbejdsudbud på det danske arbejdsmarked. FA kvitterer for, at man gør en aktiv indsats for at skaffe flere hænder og hoveder.

FA er til gengæld bekymrede over processen, som knytter sig til lovforslaget.

Lovforslagets § 2, stk. 1 – Løn- og ansættelsesvilkår

Det harmonerer ikke med den danske model, som der i øvrigt gentagne gange henvises til i selve lovforslaget, at man fra lovgivers side ensidigt ved lov bestemmer, at arbejdsmarkedets aftalte bestemmelser om løn og ansættelsesvilkår på helligdage ikke skal finde anvendelse for så vidt angår store bededag.

FA anerkender naturligvis, at lovgiver fastsætter, hvilke dage der er helligdage i Danmark. FA understreger, at det havde været ønskeligt, at det havde været overladt til arbejdsmarkedets parter at tilpasse eksisterende aftaler. FA ser med bekymring på denne udvikling, som må anses som en svækkelse af den danske model.

Lovforslagets § 3, stk. 2 - Løntillæg

FA har et par betydelige bekymringer i forhold til ordlyden af det fremsendte lovforslag. Dette er værdiansættelsen i § 3, stk. 2. Værdien af en arbejdsdag kan variere fra område til område og sektor til sektor, og fremgår af den kollektive overenskomst, som dækker området. Derfor understreger FA, at der er behov for at differentiere, idet værdien af en almindelig arbejdsdag ikke udgør 0,45 pct. i alle sektorer.

Værdiansættelsen på de 0,45 pct. af årslønnen indebærer derfor en uforholdsmæssig stor byrde for arbejdsgiverne i de dele af arbejdsmarkedet, hvor værdien af en "almindelig arbejdsdag" udgør mindre end 0,45 pct. af årslønnen. Dette er tilfældet i finanssektoren.

Værdiansættelsen af en almindelig arbejdsdag i finanssektoren udgør normalt 0,384 pct. af årslønnen, og derfor indebærer lovforslaget i sin nuværende form en ekstra udgift på

0,066 pct. af lønsummen i forhold til andre sektorer, svarende til 30-35 mio. kr. årligt. Med andre ord bliver lønnen for denne arbejdsdag dyrere, end lønnen for andre arbejdsdage.

FA opfordrer endvidere til, at det præciseres, at stigningen på de 0,45 pct. er inkl. pension, således at loven bliver i tråd med forudsætningerne for den beregnede pris på 0,45 pct. I finanssektoren udgør arbejdsgivernes pensionsbidrag aktuelt mellem 11,65-22,7 pct. Dermed vil den samlede omkostning blive op til 0,55 pct. af årslønnen. Herudover virker det uhensigtsmæssigt, at der skal beregnes pension to gange af dagslønnen.

Det er derfor essentielt, at der i loven tages højde for de vidt forskellige værdiansættelser af en almindelig arbejdsdag, der gør sig gældende på det danske private arbejdsmarked.

FA foreslår derfor, at det tilføjes i lovforslagets § 3, stk. 2, at løntillægget fastsættes efter områder og sektor, således at værdien af en almindelig arbejdsdag faktisk svarer til værdien af en almindelig arbejdsdag i den pågældende sektor, hvilket er 0,384 pct. af årslønnen i finanssektoren.

Alternativt foreslår FA, at man tilføjer et stk. 4 i lovforslagets § 3, hvoraf det fremgår, at:

"§ 3, stk. 2, er værdien af en arbejdsdag fastsat anderledes i specifikke sektorer, gælder denne værdi."

Lovforslagets § 5 - Ikrafttræden

Det er en problematisk lovgivningsproces, at høringsfristen for denne høring er kort. Dette særligt henset til forslagets betydning for samtlige kollektive aftaler, samt det forhold at loven først skal træde i kraft 1. januar 2024.

Hvis ministeriet ønsker gennemarbejdede høringssvar, må almindelig god forvaltningskik være at give høringssvarerne mere tid end fra den 12. til den 19. januar i forhold til fristen for afgivelse af høringssvar.

FA håber, at Beskæftigelsesministeriet fremadrettet vil anvende Justitsministeriets lov-kvalitetsvejledning og henviser til vejledningens afsnit 6.1.2. – *Høringsfrist*, hvoraf fremgår at:

"Høringsfristen må afpasses efter de nærmere omstændigheder, men bør være så lang, at de hørte parter har mulighed for at udarbejde et fyldestgørende svar. Der bør herved også tages hensyn til, at bl.a. offentlige myndigheder, der høres, kan have behov for at indhente udtalelser fra underordnede særligt sagkyndige institutioner mv. Under normale omstændigheder vil en høringsfrist på 4 uger være passende. I tilfælde, hvor et lovforslag ikke forinden fremsættelsen har været sendt i almindelig høring, medtages en begrundelse herfor, svarende til hvad der allerede gælder for fremsættelsestalen ved forelæggelsen af forslaget i Folketinget."

Lovforslagets § 6 – Ændringer i anden lovgivning og territorial gyldighed

FA noterer, at Arbejdsretten får kompetence til at tage stilling i tvister om den foreslåede lov.

FA står til rådighed for eventuelle spørgsmål, som dette høringssvar måtte give anledning til.

Med venlig hilsen



Nicole Offendal*

Adm. direktør