



## TALE

### Samrådsspørgsmål V, W og X om lønkom- pensation den 18. maj 2020 kl. 10.30

7. maj 2020

J.nr. 2020 - 3656

CAL

---

#### **Samrådsspørgsmål V**

*Hvad er ministerens reaktion på, at der er virksomheder i Danmark, der er afskåret fra at modtage lønkom-pensation, fordi de er omfattet af en arbejdskonflikt, når statsministeren på et pressemøde den 15. marts 2020 sagde, at lønkom-pensationsordningen "kommer til at omfatte alle virksomheder"?*

#### **Samrådsspørgsmål W**

*Hvilke initiativer vil regeringen tage for at hjælpe de virksomheder – og ikke mindst de lønmodtagere – der pga. en arbejdskonflikt ikke omfattes af lønkom-pensation?*

#### **Samrådsspørgsmål X**

*Vil ministeren redegøre for, hvad baggrunden er for, at en virksomhed ikke kan anvende lønkom-pensationsordningen ift. stillingskategorier på virksomheden, som er omfattet af en konflikt, herunder hvilken lovhjemmel, der er baggrund for, at en virksomhed, som er omfattet af en konflikt, ikke kan modtage lønkom-pensation?*

## **Indledning**

Tak til spørgeren for at indkalde til dette samråd.

Jeg vil gerne starte med at sige, at jeg godt kan forstå, at man kan undre sig over, hvorfor reglerne er skruet sådan sammen, at der er nogle virksomheder, der ikke kan få fuld lønkom-pensation fordi de er omfattet af en faglig konflikt.

Derfor vil jeg gerne bruge lidt krudt på at beskrive baggrunden for det.

Som I jo ved, er løn- og arbejdsvilkår et anliggende for arbejdsmarkedets parter, og det er et system, der i efterhånden mange år har virket rigtig godt i Danmark.

Det er et system, som hviler på mindst mulig statslig indblanding.

Derfor holder vi os så vidt muligt fra at blande os i arbejdsretlige konflikter, hvilket kommer til udtryk i en lang række situationer.

Konkret må jobcentre eksempelvis ikke henviser stillinger hos arbejdsgivere, der er omfattet af konflikt, ligesom man ikke har ret til dagpenge, hvis man er ledig som følge af en konflikt.

Når det er sagt, så er jeg ikke blind for, at det i sig selv kan opfattes som indblanding, når man ikke stiller fuld lønkompensation til rådighed for virksomheder, der er i konflikt.

Men det skal ses i det samlede billede, hvor både lønmodtager og arbejdsgiver giver og tager.

Det forudsætter naturligvis ansvarlighed hos både arbejdsgivere og lønmodtagere.

Og her må jeg sige, at jeg oplever, at begge sider lever op til det ansvar – også når det virkelig gælder – senest i forbindelse med Corona-pandemien, hvor både lønmodtagere og arbejdsgivere udviser meget stor ansvarlighed for at håndtere situationer og komme gennem krisen.

Med trepartsaftalen om lønkompensation kan tusindvis af lønmodtagere, der ellers ville være blevet fyret, beholde deres job og løn, indtil den ekstraordinære situation på arbejdsmarkedet er i bedring.

Ordningen bygger på en aftale mellem arbejdsmarkedets parter og regeringen og på princippet om at alle parter, regeringen, arbejdsgiver og den ansatte bidrager hertil. Dette er alt sammen for at holde hånden under virksomhederne og deres medarbejdere, der er i fare for at miste deres job,

En sådan ordning passer meget dårligt med at der indgås konflikt i den periode.

Jeg har derfor også sagt, at jeg håber, at alle nøje vil overveje, om det er muligt at vente med konflikter på arbejdspladserne, indtil situationen er mere normaliseret. Og det vil jeg gerne gentage her.

**Svar på spørgsmål V om reaktion på, at det al-  
ligevel ikke er ”alle virksomheder”, der er om-  
fattet.**

Som jeg indledningsvist nævnte, er det et generelt princip, at staten forholder sig neutralt under en arbejdskonflikt, og det bygger på, at løn- og arbejds-  
vilkår er et anliggende for arbejdsmarkedets parter.

Hvis staten yder fuld lønkomensation til en virksomhed, der er omfattet af en konflikt, vil det svække de lovlige kampskridt, som både arbejdsgivere og lønmodtagere er berettiget til at anvende.

Det er et princip, som går igen flere steder i lovgivningen.

Der gælder blandt andet en række krav til A-kasser og jobcentre om hvordan, de skal forholde sig i konfliktsituationer.

Der må bl.a. ikke henvises stillinger hos arbejdsgivere, der er omfattet af konflikt.

Der må ikke lægges nye annoncer om konflikt-ramte stillinger på fx JobNet.

Og man må som a-kassemedlem ikke få dagpenge, hvis man er omfattet af en konflikt og ledig som følge heraf.

### **Svar på spørgsmål W om initiativer over for lønmodtagere og arbejdsgivere, der er ramt af konflikt**

Som jeg har nævnt, vil det være at betragte som indblanding i en arbejdsretlig konflikt, hvis staten yder fuld lønkomensation til en virksomhed, som er omfattet af konflikt.

Jeg kan oplyse, at Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering løbende modtager underretninger fra en række a-kasser og fagforbund, når en arbejdsgiver er omfattet af strejke, lockout eller blokade.

Ifølge de oplysninger, som STAR har kendskab til, er der i perioden fra 2012 og frem til nu ca. 670 virksomheder, som omfattet af en konflikt. Det skal ses i forhold til de ca. 300.000 private virksomheder, der er i Danmark.

Jeg vil skynde mig at sige, at antallet af konflikt-ramte virksomheder skal tages med en række forbehold, og er ikke fuldstændigt dækkende for arbejdsmarkedet.

Men jeg synes alligevel, det er relevant at nævne, da det sætter denne diskussion i perspektiv.

### **Svar på spørgsmål X om baggrund og lovhjemmel for at undtage virksomheder i konflikt**

Som nævnt oven for forholder staten sig neutral under en arbejdskonflikt. Det er et princip, som bl.a. kommer til udtryk flere steder i lovgivningen, og som jeg har udtalt mig om flere gange.

Hvis ansatte i lønkompensationsperioden er omfattet af en iværksat strejke eller lockout, kan de ikke indgå i ordningen, fordi deres ansættelsesforhold de facto anses for ophørt, og arbejdsgiveren ikke skal betale løn.

Når der ikke udbetales løn til de strejkende eller lockoutede medarbejdere, kan der ikke opnås lønkompensation for dem. Dette følger, af de almindelige principper for lønkompensationsordningen.

Erhvervsministeren er bemyndiget til at fastsætte de nærmere regler om lønkompensationsordningen, herunder administration af ordningen.

Erhvervsministeriet er sammen med Beskæftigelsesministeriet ved at afklare, hvordan der kan tilrettelægges en håndterbar administration for Erhvervsstyrelsen, som behandler ansøgningerne.

Jeg er blevet gjort opmærksom på, at der i forbindelse med en konkret ansøgning om lønkompensation er stillet spørgsmål ved rækkevidden af hjemmelsgrundlaget i visse situationer, hvor virksomhed er omfattet af en arbejdskonflikt.

Det er et spørgsmål, som der snarest vil blive fulgt op på i den nærmere administration af ordningen, som i øjeblikket er ved at blive afklaret mellem Erhvervsministeriet og Beskæftigelsesministeriet.

Når spørgsmålet er afklaret, vil jeg herefter orientere Folketinget skriftligt.

### **Afrunding**

Her til sidst vil jeg gerne understrege, at det er afgørende for regeringen at styre Danmark så godt som muligt igennem den meget alvorlige situation, som vi er i nu.

Det håber jeg ikke, at der er nogen, der er i tvivl om. Initiativet om lønkompensation er et forsøg på at gøre netop det: At leve op til vores ansvar som regering.

Når det er sagt, så vil vi naturligvis løbende følge de initiativer, som vi har sat i gang. Og hvis de ikke virker efter hensigten, er vi naturligvis villige til at se på det. Og det gælder også for initiativet om lønkompensation.

Afslutningsvist vil jeg gerne gentage min opfordring til, at parterne nøje overvejer konflikter på arbejdspladserne, indtil situationen i samfundet er mere normaliseret.

Tak for ordet.