



Islands Brygge 32D
2300 København S
Tlf. 3524 6000
Mail: FH@fho.dk

Beskæftigelsesminister Ane Halsboe-Jørgensen
Sendt pr. mail: ministeren@bm.dk

Sagsnr. 23-0142
Vores ref. LRI

Den 8. februar 2023

Udestående spørgsmål fra vores hørings svar

Kære Ane

Vi har i FH læst Beskæftigelsesministeriets høringsnotat grundigt igennem, og må desværre konstatere, at der udestår svar på en lang række af de spørgsmål, som vi har rejst i vores høringsbrev.

Vi er godt klar over, at det var noget af en mundfuld, vi sendte til dig/jer, og at ministeriet havde kort tid til at besvare henvendelsen. Men det viser jo bare, at det er meget u hensigtsmæssigt at ekspres gennemføre lovgivning på så komplekst et område – og hvor I overhovedet ikke burde lovgive.

Indledningsvist vil vi bemærke, at beskrivelsen i høringsnotatet af reguleringsordningen er forkert – helt forkert! Der redegøres nærmere herfor herunder.

Derefter genfremsætter vi de spørgsmål, vi ikke har fået besvaret i høringsnotatet og har en klar forventning om, at I svarer fyldestgørende.

Reguleringsordningerne i den offentlige sektor

FH's høringsbrev rejser problemstillinger knyttet til, hvordan lovforslaget kan påvirke de lønindeks, som de offentlige reguleringsordninger er baseret på. FH finder, at der er betydelig risiko for, at den kompensation, som lønmodtagerne i henhold til lovforslaget berettiges til for den ekstra arbejdstid, for de offentligt ansatte helt eller delvis, modregnes gennem reguleringsordningerne.

I høringsnotatet af 23. januar 2023 er gengivet bidrag fra Medarbejder- og Kompetencestyrelsen i forhold til reguleringsordningen. FH anser ikke besvarelsen for fyldestgørende. Den indeholder faktuelle fejl, der strider mod de principper, som Danmarks Statistik benytter til de lønindeks, der lægges til grund for reguleringsordningerne, og som fremgår af dokumentationen på Danmarks Statistiks hjemmeside.

FH's vurdering er fortsat, at det lovfastsatte løntillæg kan blive modregnet, hvilket vil betyde, at de offentligt ansatte i praksis risikerer at skulle arbejde en ekstra dag **uden** eller **med begrænset** kompensation. Nedenfor redegøres for dette.

FH's vurdering

Som nævnt i FH's høringsbrev vurderer vi, at lovforslaget umiddelbart kan påvirke Danmarks Statistiks implicitte lønindeks, der ligger til grund for reguleringsordningerne, på tre ikke-målbare og uhensigtsmæssige måder:

1. Lønindeksene påvirkes forskelligt for timelønnede og månedslønnede.
2. De to udbetalingsmodeller for løntillægget for månedslønnede (dvs. årsmodellen og månedsmodellen) påvirker umiddelbart Danmarks Statistiks lønindeks forskelligt.
3. Bortfald af helligdagstillæg og evt. supplerende frihedsopsparing vil trække i retning af et fald i Danmarks Statistiks lønindeks.

Ad 1 og 2.

Disse forhold knytter sig til den tekniske opgørelse af timer og timeløn i Danmarks Statistiks implicitte lønindeks.¹

For det første er der forskel i opgørelsen af timer mellem timelønnede og månedslønnede.

For månedslønnede indgår et fast antal betalte timer pr. måned, som ikke påvirkes af helligdage. Antallet af betalte timer øges ikke for månedslønnede, hvis store bededag ændres fra en helligdag til en almindelig arbejdsdag som følge af lovforslaget.

Betalte timer for timelønnede følger derimod de præsterede timer, det vil sige, timetallet vil stige, hvis de timelønnede skal arbejde en dag mere. Dermed kan fordelingen af timer mellem timelønnede og månedslønnede blive påvirket.

Forskellen i timeopgørelsen betyder, at den statistisk opgjorte timeløn påvirkes forskelligt for timelønnede og månedslønnede.

For de timelønnede vil timelønnen ikke umiddelbart blive påvirket, hvis de arbejder flere timer til normal løn. Men den statistisk opgjorte timeløn for månedslønnede kan stige i henhold til lønindeksene. Det skyldes, at løntillægget kan indgå i lønnen, mens timerne er faste, som angivet ovenfor. Den tekniske udfordring ved løntillægget er, at der er to udbetalingsmetoder, som vil blive behandlet forskelligt i det implicitte lønindeks.

Udbetales løntillægget efter årsmodellen, vil det være en uregelmæssig betaling, som udelades af Danmarks Statistiks implicitte lønindeks, og dermed påvirkes lønudviklingen umiddelbart ikke.

Omvendt vil udbetalingen af løntillægget som regelmæssige månedsbetalinger efter månedsmodellen indgå i Danmarks Statistiks lønindeks og vil bidrage til at øge lønudviklingen i henhold til lønindeksene.

¹ I Statistikdokumentationen af det implicitte lønindeks fremgår:

Til at måle lønudviklingen anvendes lønbegrebet *samlet fortjeneste*, der sættes i forhold til de *præsterede timer*. *Samlet fortjeneste* er fortjenesten i alt inklusive såvel lønmodtagers som arbejdsgivers andel af eventuelle pensionsbidrag, men ekskl. ferie- og andre uregelmæssige betalinger.

Præsterede timer er betalte arbejdstimer forudsat fast fravær. Normalt vil præsterede timer skulle ekskludere fravær på grund af sygdom, ferie mv. Men det er ikke hensigtsmæssigt, hvis lønindeksene afspejler sygdom, fx effekten af en influenzaepidemi. Derfor reduceres timerne i lønindeksene ikke i forhold til sygdom. Ferie fratrækkes generelt ikke, for at undgå påvirkninger i lønudviklingen af forskydninger i ferieafholdelsen. Timelønsindeksene skal derimod fange systematiske ændringer i form af ekstra ferie (fx indførelsen af den 6. ferieuge i den offentlige sektor).

Jf. <https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/statistikdokumentation/implicit-loenindeks/indhold>

Begreberne er desuden yderligere udfoldet i Statistikdokumentationen for det standardberegnete lønindeks, som bruger samme fuldtidsnorm. Fuldtidsnormen for en månedslønnet i det implicitte lønindeks fremgår således af side 11 i <https://www.dst.dk/Site/Dst/SingleFiles/GetArchiveFile.aspx?fi=4720566296&fo=0&ext=kvaldel>

Teknisk set må det dermed forventes, at lønudviklingen for månedslønnede vil stige, men omfanget er vanskeligt at afgøre, da det hænger sammen med arbejdsgivernes konkrete valg af udbetalingsmodel.

Der er en større andel månedslønnede i den offentlige sektor end i den private.

Når lønindeksene teknisk set kan forventes at stige for månedslønnede, men ikke for timelønnede, som følge af lovforslaget, vil det trække i retning af en højere lønudvikling i den offentlige sektor end i den private sektor – uden at der ligger en reel højere lønstigning bag.

Da reguleringsordningerne er baseret på forskellen i lønudvikling mellem den private sektor og de offentlige delsektorer, vil det indebære en lavere regulering af de offentlige lønsatser.

Der er desuden en betydelig risiko for, at de privatansatte månedslønnede reelt ikke opnår den forudsatte kompensation. Det er i sig selv en væsentlig udfordring ved lovforslaget, og det vil også have afsmittende effekt for de offentligt ansatte gennem reguleringsordningen.

Ad 3.

Bortfald af helligdagstillæg mv. som konsekvens af lovforslaget vil trække timelønnen i lønindeksene ned. Det skyldes, at helligdagstillæg indgår i lønbegrebet i Danmarks Statistiks implisitte lønindeks. 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. Det vil dermed også have betydning for reguleringsordningerne.

Beskæftigelsesministeriets svar

Beskæftigelsesministeriet har valgt at indhente et bidrag fra Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for bl.a. at svare på punkt 1-3 ovenfor. **FH anser ikke besvarelsen som tilfredsstillende.**

Besvarelsen fra Medarbejder- og Kompetencestyrelse bygger på en fejlagtig opfattelse af, hvilket timebegreb der indgår for månedslønnede ved opgørelsen af timelønnen i Danmarks Statistiks lønindeks. Besvarelsen lægger til grund, at timebegrebet er reelt præsterede timer, dvs. at timetallet for en måned ændres alt efter antallet af helligdage i en måned. Det er ikke korrekt, jf. ovenfor.

I forhold til pkt. 1 og 2 anfører Medarbejder- og Kompetencestyrelsen således bl.a.: *"Med lovforslaget kompenseres de månedslønnede med et løntillæg på 0,45 pct. svarende til den øgede arbejdstid, mens de timelønnede kompenseres med den aftalte timeløn for de erlagte arbejdstimer. Dermed vil timelønnen være uændret i begge tilfælde, og udmøntningen fra reguleringsordningen bør i udgangspunktet ikke være påvirket."*

Dette er faktisk forkert. De månedslønnede får løntillægget, men deres timer påvirkes ikke. Derfor vil deres timeløn umiddelbart stige, modsat hvad Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skriver. Derimod vil timelønnen for timelønnede være uændret. Dette fremgår af Danmarks Statistiks dokumentation.

I forhold til pkt. 3. anfører Medarbejder- og Kompetencestyrelsen:

Yderligere bemærkes, at søgnehelligdagstillæg af Danmarks Statistik betragtes som en uregelmæssig løndel. Dermed indgår søgnehelligdagsbetalinger ikke i Danmarks Statistiks opgørelse af timelønnen. Det gælder både for de timelønnede og for de månedslønnede. En ændring i

søgnehelligdagsbetalinger vil derfor ikke påvirke den opgjorte lønudvikling, og således heller ikke udmøntningerne fra reguleringsordningerne.

Også dette er faktisk forkert. Det er korrekt, at søgnehelligdagsbetalinger ikke indgår i lønbegrebet i det implicitte lønindeks. Søgnehelligdagsbetalinger er imidlertid ikke tillæg for at arbejde på en helligdag, men derimod udbetaling fra SH-opsparring til timelønnede, som ikke arbejder på helligdage. Den aftalte honorering for arbejde på en helligdag er derimod en del af genebetalingerne, og disse indgår i lønbegrebet i Danmarks Statistiks lønindeks.² Et bortfald af tillæg for arbejde på store bededag vil således bidrage til at reducere timelønnen i henhold til det implicitte lønindeks.

I FH undrer vi os over, at Beskæftigelsesministeriet ved udarbejdelsen af høringsnotatet ikke har bedt Danmarks Statistik om at forholde sig til betydningen af lovforslaget for Danmarks Statistiks implicitte lønindeks.

Hvad vil Beskæftigelsesministeriet gøre?

Det fremgår af høringsnotatet at:

Der er [...]tale om rene tekniske forhold, som vil blive søgt håndteret i dialog med Danmarks Statistik ved implementeringen af loven.

FH mener, at håndteringen indtil videre er **utilfredsstillende**. Udmøntningerne af reguleringsordningerne har reel betydning for lønsatserne for stort set alle lønmodtagere i den offentlige sektor. Det er derfor med bekymring, at vi konstaterer, at Beskæftigelsesministeriets høringsnotat ikke fuldt ud forholder sig til de problemstillinger vi har påpeget i relation til Danmarks Statistiks opgørelse af lønudviklingen og dermed effekten på reguleringsordningerne, og at høringsnotatet desuden indeholder flere faktuelle fejl i forhold til forståelsen af Danmarks Statistiks lønindeks. Det skaber tvivl om, at Beskæftigelsesministeriet har overvejet det fulde omfang af lovforslagets effekter på Danmarks Statistiks lønindeks – og dermed på reguleringsordningerne.

FH efterlyste i høringsbrevet, at regeringen redegør for, hvordan den vil sikre, at de offentligt ansatte ikke modregnes gennem reguleringsordningen som følge af lovforslaget. Det efterlyser vi fortsat.

Spørgsmål der ikke er besvaret i høringsnotatet

1. Høringsbrev s. 4, 3. afsnit: Hvordan forholder Beskæftigelsesministeren sig til, at lovforslaget rammer ansatte på overenskomstdækkede virksomheder hårdere end ansatte i virksomheder der ikke har overenskomst?
2. Høringsbrev s. 5, afsnittet om den utilfredsstillende proces: Hvorfor blev arbejdsmarkedets parter ikke inviteret til drøftelser forud for beslutningen om at fjerne en helligdag?

Som det fremgår af lovforslaget, bryder sådan en model ind i overenskomsterne. FH er ikke bekendt med fortilfælde, hvor beslutninger med den slags betydning for overenskomsterne træffes uden involvering af arbejdsmarkedets parter.

3. Høringsbrev s. 7 øverst og side 11 øverst: I lovforslaget er der lagt op til, at lønmodtagerne alene kompenseres for øget arbejdstid. Der kompenseres ikke for de tillæg, som

² jf. fx <https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/Times/loenstatistik/gene-prae>.

de der i forvejen arbejder på Store Bededag mister. Det gælder store dele af arbejdsmarkedet, blandt andet mange industrivirksomheder, servicefagene og plejefagene i det offentlige.

Lønmodtagerorganisationerne har ved de forudgående overenskomstforhandlinger betalt for de søgnehelldagstillæg, også for Store Bededag. Den anviste kompensation er således ikke tilstrækkelig i forhold til de aftalte gode lønmodtagerne mister.

Vil Beskæftigelsesministeren redegøre for, hvorfor lovforslaget er udformet, således at lovindgrebet i overenskomsterne forrykker den balance der er mellem de 2 parter i overenskomsten, således at lønmodtagerne alene kompenseres med løn for den øgede arbejdstid, men ikke for de tillæg arbejdsgiverne sparer ved at dagen gøres til en hverdag?

4. Høringsbrevet s. 7-8, punkterne 3 og 4: Der peges i disse afsnit på overenskomstsbestemmelser, der regulerer medarbejderes arbejdstid, i forskellige situationer, og spørges til, hvordan lovforslaget konkret skal håndteres i forhold til disse medarbejdere. Vi skal venligst anmode om svar på dette.
5. Høringsbrevet s. 8, punkt 5: Der spørges til, hvordan lovforslaget forholder sig til sæsonarbejdere. Vi skal venligst anmode om svar på dette.
6. Høringsbrevet s. 8, punkt 6: Der spørges til, hvordan lovforslaget forholder sig til ansatte i det offentlige på plustid. Vi skal venligst anmode om svar på dette.
7. Høringsbrevet s. 8, punkt 7: Der spørges til om de 4,8 % der fradrages i lønnen for en medarbejder der holder ferie uden at have optjent den ved sin nuværende arbejdsgiver, bliver påvirket af, at der nu indføres en ekstra årlig arbejdsdag. Vi skal venligst anmode om svar på dette.
8. Høringsbrevet s. 8, punkt 7: Overordnet er spørgsmålet, om der sker en automatisk arbejdstidsforøgelse for den enkelte lønmodtager, om arbejdsgiver ensidigt kan beslutte en arbejdstidsforøgelse for den enkelte og beslutte placeringen heraf samt hvorvidt lønmodtagerne får ret til information herom. Vi skal venligst anmode om svar på følgende konkrete spørgsmål herom:
 - 8.1. Forøges lønmodtagernes arbejdstid pr. automatik fra den 1. januar 2024?
 - 8.2. Kan arbejdsgiverne vælge ikke at forøge arbejdstiden for de enkelte lønmodtagere selv om det er lovens udgangspunkt?
 - 8.2.1. Kan arbejdsgiveren i givet fald vælge at forøge arbejdstiden delvist?
 - 8.2.2. Kan arbejdsgiveren, hvis der svares ja på på spørgsmål 8.2. ændre fra år til år, om arbejdstiden ønskes forøget eller ej?
 - 8.3. Hvilke typer af overenskomstbestemmelser, aftalebemmelser eller lignende vil føre til, at den effektive arbejdstid ikke bliver forøget?
 - 8.4. Skal arbejdsgiverne – når loven træder i kraft - oplyse lønmodtagerne om hvorvidt deres arbejdstid forøges? (Det er FH's opfattelse, at der vil være en pligt hertil efter ansættelsesbevisloven og arbejdsvilkårsdirektivet.)
 - 8.5. Skal arbejdsgiverne – når loven træder i kraft - oplyse lønmodtagerne om hvornår de skal arbejde mere? (Merarbejdet behøver nemlig ikke ligge på store bededag og kan også fordeles ud over flere dage.)

- 8.6. Skal arbejdsgiverne – når loven træder i kraft - oplyse lønmodtagerne om, hvorvidt arbejdsgiveren agter at betale løntillægget månedligt eller to gange årligt med lønnen for maj og august måned?
9. Høringsbrevet s. 10, punkt 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? Vi skal venligst anmode om svar på dette.
10. Høringsbrevet s. 10, punkt 16: 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? Vi skal venligst anmode om svar på dette.
11. Høringsbrevet s. 10, punkt 17: Punktet vedrører normperioder, der løber i andre perioder end kalenderåret. Høringsnotatet forsøger at besvare spørgsmålet, men forholder sig ikke til, om en normperiode, der fx løber fra december til november, i givet fald skal/kan forøges med 11/12 af arbejdstidsforøgelsen, eller om der kan indarbejdes fuld forøgelse fra dag 1, selvom én måned af normperioden allerede er afviklet. Konsekvensen vil i givet fald være, at arbejdstiden risikerer at blive forøget med mere end 1 arbejdsdag i 2024. Vi skal venligst anmode om svar på dette.
12. Høringsbrevet s. 11, punkt 1: I høringsnotatet er det afvist at arbejde med bevisbyrder eller andet, for reelt at sikre, at lønmodtagerne modtager kompensationen. Det forekommer paradoksalt, at lovforslaget overlader det til arbejdsgiveren at sikre, at der betales korrekt kompensation, og at der ikke indarbejdes nogen redskaber for lønmodtagerne til at håndtere en arbejdsgiver, der fastholder at en konkret medarbejders arbejdstidsforøgelse ikke er en følge af loven. Hvordan vil beskæftigelsesministeren sikre, at lønmodtagerne rent faktisk får kompensationen beskrevet i § 3.
13. Høringsbrevet s. 14, punkt 4, 2. og 3. bullit: Punkterne omhandler, hvordan det sikres, at tillægget rent faktisk kommer til udbetaling, når det kan integreres i den løbende løn. Der udtrykkes bekymring for, at tillægget modregnes i fremtidige lønstigninger. Det har Beskæftigelsesministeriet ikke forholdt sig til, og vi skal derfor venligst bede om et svar herpå.
14. Høringsbrevet s. 15, punkt 6: Beskæftigelsesministeriet opfordres til at lave eksempler på beregning af løntillæg under barsel. Vi skal venligst anmode om svar på dette.
15. Høringsbrevet s. 15, punkt 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. Dette er ikke berørt i høringsnotatet, og vi skal venligst anmode om, der laves en sådan gennemgang.
16. Høringsbrevet s. 15, punkt 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? Vi skal venligst anmode om svar på dette.
17. Høringsbrevet s. 15, punkt 11: Punktet omhandler ansættelser efter lovens ikrafttræden. I høringsnotatet anføres det, at lønmodtagere, der er omfattet af en overenskomst, der har fået ændret store bededag fra en helligdag til en arbejdsdag, har krav på kompensation. Høringsnotatet forholder sig imidlertid ikke til lønmodtagere, der ansættes udenfor overenskomst. Vi skal venligst anmode om svar på dette.

18. Høringsbrevet s. 18, punkt 1: I punktet spørges der til, hvordan det sikres, at timelønnede på barsel ligesom månedslønnede på barsel bliver kompenseret. Vi skal venligst anmode om svar på dette.
19. Høringsbrevet s. 19-23: Heri opregner FH en række overenskomster, hvor det er uklart, hvilken effekt loven vil have for overenskomsterne, og der stilles i den forbindelse spørgsmål til, hvordan Beskæftigelsesministeriet mener, loven vil få betydning for de pågældende overenskomster. Dette har Beskæftigelsesministeriet ikke svaret på, og vi skal venligst bede om at modtage svar herpå.
20. Høringsbrevet s. 24: FH beskriver heri 4 forskellige konsekvenser af lovforslaget for forskellige grupper af timelønnede. Beskæftigelsesministeriet svarer hertil, at alle vil få løn for en ekstra arbejdsdag, hvis de arbejder en ekstra arbejdsdag. De i punkterne C og D beskrevne grupper synes imidlertid ikke at være sikret dette i lovteksten eller ved uddybning i lovbemærkningerne. Beskæftigelsesministeren bedes sikre sig, at lovforslaget rent faktisk sikrer disse lønmodtagere betaling for en ekstra arbejdsdag.

Vi ser frem til at modtage dine/beskæftigelsesministeriets svar,

Med venlig hilsen



Lizette Risgaard