

Bedre forhold for lønmodtagere

Af Advokat Torben Svensson, ts@trustadvokater.dk
Erhvervsbladet den 18.12.2003

Kristendemokraterne mener, at der er behov for at sikre alle lønmodtagere på det danske arbejdsmarked en række grundlæggende minimumsrettigheder. Derfor har partiet for kort tid siden fremsat forslag til folketingsbeslutning om at sikre lønmodtagerne minimumsrettigheder på arbejdsmarkedet.

Forslaget indebærer, at lønmodtagere på arbejdsmarkedet sikres minimumsrettigheder på følgende områder: 1. Beskyttelse mod usaglig opsigelse svarende til rettighederne i funktionærloven. 2. Fratrædelsesgodtgørelse svarende til rettighederne i funktionærloven. 3. Opsigelsesvarsler, der er kortere end opsigelsesvarslene i overenskomsterne og funktionærloven, men som sikrer lønmodtageren et rimeligt varsel ved opsigelse. 4. En mindsteløn, der ligger over den maksimale dagpengesats, men som er så lav, at der sikres et godt spillerum for de kollektive overenskomstforhandlinger. 5. En delvis arbejdsgiverfinansieret arbejdsmarkedspension. 6. Ret til 1 dags frihed for både faderen og moderen ved barns sygdom. 7. Ret til betaling ved overarbejde og arbejde på forskudt tid. 8. Ret til søgnehellidagsbetaling. 9. Loven skal ikke gælde, hvor arbejdstageren er omfattet af bestemmelser, der giver mindst samme rettigheder som loven. Kristendemokraterne er af den opfattelse, at arbejdsmarkedets parter har sikret danske lønmodtagere rettigheder på de anførte områder, men en stor del af arbejdsmarkedet er ikke dækket af overenskomster. Kristendemokraterne finder det ikke rimeligt, at en del af lønmodtagerne i praksis er retsløse på mange områder vedrørende løn- og arbejdsvilkår.

Omkring 30 pct. af lønmodtagerne på arbejdsmarkedet angiver, at de ikke er omfattet af en overenskomst. Heraf er en del dog omfattet af funktionærlovens bestemmelser om forbud mod usaglig opsigelse og om opsigelsesvarsler.

Rimelig grund

Forslagets enkelte bestemmelser har følgende indhold:

Ad 1) Beskyttelse mod usaglig opsigelse indebærer, at ledelsen skal have en rimelig grund til at afskedige en lønmodtager. I modsat fald skal lønmodtageren have en godtgørelse eller krav på genansættelse.

Ad 2) Funktionærloven giver ret til en fratrædelsesgodtgørelse, hvis den pågældende afskediges eller bortvises uberettiget. I nogle overenskomster er der også fastsat fratrædelsesgodtgørelser for ikke-funktionærer.

Ad 3) Reglerne skal sikre alle arbejdstagere et opsigelsesvarsel, der ligger under det opsigelsesvarsel, der gælder i funktionærloven og i overenskomsterne, men som sikrer lønmodtageren et rimeligt varsel ved opsigelse.

Ad 4) I dag fastsættes mindstelønninger kun via overenskomster. Arbejdsgivere uden overenskomst kan således sætte urimeligt lave timelønninger. Alle lønmodtagere skal have ret til en løn, som er højere end den maksimale dagpengesats, men som alligevel giver et godt spillerum for de kollektive overenskomstforhandlinger. I forbindelse med optagelse af en række nye lande i EU nærer mange en frygt for, at Danmark bliver overstrømmet af arbejdskraft, der er villig til at arbejde for en meget beskeden løn. En lovregulering af minimumslønnen vil være en optimal regulering til at imødegå en sådan form for løndumping.

Ad 5) En arbejdsmarkedspension på 6 pct. af den pensionsgivende løn, svarende til et bidrag fra arbejdsgiveren på 4 pct. og et bidrag fra lønmodtageren på 2 pct., vil holde sig under niveauet i de gængse overenskomster. Det foreslås, at man skal være fyldt 20 år og have mindst 1 års anciennitet for at få ret til en pensionsordning.

Ad 6) I dag har forældre på overenskomstdækkede arbejdspladser oftest kun ret til 1 dags fravær i forbindelse med barns første sygedag. Forslaget vil i højere grad tilskynde faderen til at tage fri i forbindelse med barns sygdom.

Ad 7) Lønmodtagerne bør have en generel ret til kompensation for arbejde ud over normal aftalt arbejdstid.

Ad 8) Reglerne skal give ret til søgnehellidagsbetaling. Uge- og timelønnede lønmodtagere, der ikke er overenskomstdækkede, får ikke søgnehellidagsbetaling, medmindre de er funktionærer.

Ad 9) Loven skal ikke gælde, hvor arbejdstageren er omfattet af bestemmelser, der giver mindst samme rettigheder som loven. Bestemmelserne har til hensigt at sikre, at den minimumslovgivning, der lægges op til med forslaget, ikke fører til forringelser for lønmodtagere, der er omfattet af en overenskomst. Samtidig sikrer bestemmelserne, at løn- og arbejdsvilkår for lønmodtagere kan fastlægges ved overenskomstforhandlinger og ikke via lovgivning, hvis overenskomstforhandlingerne ikke giver ringere vilkår end minimumsrettighederne. Dermed bevares den særlige danske model, hvor arbejdsmarkedets parter fastlægger løn- og arbejdsvilkår ved overenskomstforhandlinger.