

varslet skal endvidere være afhængig af arbejdstagerens anciennitet på arbejdspladsen.

Ad 4) En mindsteløn, der ligger over den maksimale dagpengesats, men som er så lav, at der sikres et godt spillerum for de kollektive overenskomstforhandlinger

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 beskedne løn. En lovregulering af minimumslønnen vil være en optimal regulering til at imødegå en sådan form for løndumping.

Ad 5) En delvis arbejdsgiverfinansieret arbejdsmarkedspension

Der er i dag indbygget arbejdsmarkedspensioner i næsten alle overenskomster. Arbejdsgiveren bidrager typisk med 2/3 og lønmodtageren med 1/3.

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) Ret til 1 dags frihed for både faderen og moderen ved barns sygdom

Forældrene skal hver have ret til 1 dags frihed, hvor de kan blive hjemme hos et sygt barn. Arbejdsgiveren bør kunne få sygedagpenge refunderet fra kommunen,

og lønmodtageren sikres en minimumsret til at få løn svarende til sygedagpengesatsen i forbindelse med barns sygedag.

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) Ret til betaling ved overarbejde og arbejde på forskudt tid

Dette er i dag udelukkende et overenskomstspørgsmål. Lønmodtagerne bør have en generel ret til kompensation for arbejde ud over normal aftalt arbejdstid.

Personer, der arbejder uden længste arbejdstid, er ikke omfattet af bestemmelsen.

Ad 8) Ret til søgnehelligdagsbetaling

Uge- og timelønnede lønmodtagere, der ikke er overenskomstdækkede, får ikke søgnehelligdagsbetaling, medmindre de er funktionærer. Den gængse sats i overenskomsterne er, at 3,5 pct. af lønsummen afsættes til søgnehelligdagsbetaling.

Ad 9) Loven skal ikke gælde, hvor arbejdstageren er omfattet af bestemmelser, der giver mindst samme rettigheder som loven

Bestemmelsen har til hensigt at sikre, at den minimumslovgivning, der lægges op til med beslutningsforslaget, ikke fører til forringelser for lønmodtagere, der er omfattet af en overenskomst.

Samtidig sikrer bestemmelsen, 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.