



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Arbejdsmarkedsudvalget har i brev af 2. maj 2008 stillet følgende spørgsmål nr. 164 (AMU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Thomas Adelskov (S).

16. maj 2008

J.nr. 304-0011/08-653-0363

Spørgsmål nr. 164:

”Under en konflikt på arbejdsmarkedet skal der efter § 40 i bekendtgørelsen om fleksibel efterløn, ske fradrag i efterlønnen med et gennemsnit af arbejdstimerne de sidste 4 uger inden konfliktens begyndelse, hvis en efterlønsmodtager er ansat hos en arbejdsgiver, der bliver omfattet af konflikten. Så længe konflikten varer, vil medlemmet således miste efterløn i et omfang, der svarer til det udførte arbejde inden konfliktens begyndelse. Mener ministeren, at det er i overensstemmelse med intentionerne bag efterlønsordningen, at efterlønsmodtagere, der fastholder en tilknytning til arbejdsmarkedet i forbindelse med en lovligt varslet konflikt, skal miste dele af sin efterløn?”

Endeligt svar:

Reglen om, at man skal have fradrag i efterlønnen for gennemsnittet af arbejdstimerne i de sidste 4 uger før konfliktens start, er indført for at sikre, at udbetalingen af efterløn er neutral i forhold til konflikten.

Efterlønsmodtagere er ikke afskåret fra at modtage efterløn, selv om de er omfattet af en konflikt. Reglen sikrer blot et vist gennemsnitligt fradrag i efterlønnen for det arbejde, som er omfattet af konflikten. Efterlønsmodtagere er på den måde stillet gunstigere end andre a-kassemedlemmer, der ikke kan få arbejdsløshedsdagpenge, hvis de er omfattet af en konflikt.

Reglen har været gældende siden efterlønsreformen i 1999, hvor det blev muligt at have lønarbejde ubegrænset samtidig med efterlønnen. Der var en tilsvarende regel i den tidligere overgangsydelsesordning, hvor der også var mulighed for lønarbejde i ubegrænset omfang.

Uden reglen i § 40 i bekendtgørelse om fleksibel efterløn ville alle efterlønsmodtagere, hvis arbejde er ophørt på grund af en konflikt, kunne modtage fuld efterløn. Efterlønnen ville dermed være en offentlig støtte til den ene side i konflikten.

Fradragsreglen gælder kun for efterlønsmodtagere, der er blevet omfattet af konflikten. Det indebærer, at hvis efterlønsmodtagerens arbejdsforhold er ophørt af andre grunde end konflikten, fx som følge af ophør i en tidsbegrænset stilling (fx vi-

kariat), eller i tilfælde, hvor en afskedigelse er blevet meddelt, før konflikten blev kendt, kan den pågældende få efterløn uden fradrag for de tidligere arbejdstimer.

Som reglen er udformet, får efterlønsmodtagere med deltidsarbejde i gennemsnit efterløn for det samme antal timer under konflikten, som de fik i de 4 uger før konflikten. Det er min opfattelse, at der på den måde er sikret, at udbetaling af efterløn virker neutralt i forhold til konfliktens parter. Jeg finder dette i fuld overensstemmelse med den gældende efterlønsordning og med intentionen om, at efterlønsmodtagere fastholder en tilknytning til arbejdsmarkedet.

Venlig hilsen

Claus Hjort Frederiksen