



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
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

3. december 2012

J.nr. 2012-9497

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 27. november 2012 stillet følgende spørgsmål nr. 81 (L 53), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Finn Sørensens (EL).

Spørgsmål nr. 81:

”Ministeren bedes konkretisere, på hvilke punkter fagforeningerne fratages for-handlingsret på fleksjobberens vegne i henhold til den foreslåede § 70 e. Gælder det generelt og i alle forhold, dvs. både i forhold til overenskomstdækkede og ikke-overenskomstdækkede virksomheder, og gælder det kun, hvad angår fast-sættelse af løn og arbejdstid eller for alle punkter i overenskomsten?”

Endeligt svar:

I den gældende fleksjobordning skal fastsættelse af løn og øvrige ansættelsesvilkår ske i samarbejde med de faglige organisationer.

I den nye ordning er der ikke fastsat regler herom.

Det er forudsat, at ansættelser i fleksjob på overenskomstdækkede områder også i den nye ordning er omfattet af kollektive overenskomster ligesom andre ansættelser.

I hvilket omfang og hvordan de faglige organisationer inddrages ved ansættelser i fleksjob, vil således bero på den pågældende overenskomst.

Det fremgår samtidig af forslaget til § 70 e, stk. 3, at hvis overenskomsterne m.v. ikke indeholder bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår for ansættelser i fleksjob eller eventuelle bestemmelser ikke kan finde anvendelse, fordi de ikke kan rumme fleksjobansættelser efter den nye ordning, indgås aftale om fleksjob mellem den ansatte og virksomheden, således at de gældende bestemmelser i overenskomsten kan fraviges. Dette kan ske uden inddragelse af den faglige organisation. Bestem-melsen er imidlertid ikke til hinder for, at den fleksjobansatte selv kan inddrage den faglige organisation forud for indgåelse af en aftale.

Lovforslaget regulerer ikke, i hvilket omfang den faglige organisation skal inddrages i ansættelser, der ikke er omfattet af en overenskomst, heller ikke i de situationer, hvor der ved ansættelsen er taget udgangspunkt i en relevant sammenlignelig overenskomst. Det vil være op til medarbejder og arbejdsgiver at aftale i den konkrete situation.

Der henvises i øvrigt til mit svar på spørgsmål nr. 62 til L 53.

Venlig hilsen

Mette Frederiksen