



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20

1060 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 23. oktober 2019 stillet følgende spørgsmål nr. 23 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra udvalget.

18. november 2019

Spørgsmål nr. 23:

”Vil ministeren kommentere henvendelsen fra LO Viborg om løn- og ansættelsesvilkår for personer, der visiteres til fleksjob, jf. BEU alm. del – bilag 20?”

J.nr. 19/16275

Svar:

Mennesker, der ansættes i fleksjob, skal naturligvis have den korrekte løn for det arbejde, de udfører, på lige fod med alle andre. Alt andet er fuldstændig uacceptabelt og i min optik en uværdig måde at behandle mennesker i fleksjob på. Fleksjobansatte er ansat på lige fod med andre beskæftigede på arbejdsmarkedet, når der er taget forbehold for deres skånebehov, og fleksjobansatte har de samme vilkår og rettigheder.

Det blev forudsat i den nye fleksjobordning, at ansættelser i fleksjob på overenskomstdækkede områder skal være omfattet af de kollektive overenskomster. I hvilket omfang de faglige organisationer skal inddrages ved ansættelser i fleksjob, beror således på den pågældende overenskomst – svarende til hvad der i øvrigt gælder på arbejdsmarkedet.

Jeg kan oplyse, at reglen om, at arbejdsgiveren skal sende kopi af ansættelsesaftalen til jobcenteret og den overenskomstbærende faglige organisation efter samtykke fra den fleksjobansatte, trådte i kraft i forbindelse med reformen, hvor der blev indført nye regler for aflønningen i fleksjob. De nye regler om aflønning betyder, at løn og ansættelsesvilkår i et fleksjob skal fastsættes efter aftale mellem arbejdsgiver og den fleksjobansatte, og at dette skal ske på grundlag af jobcenterets vurdering af fleksjobberens arbejdsevne – herunder af arbejdsintensiteten – i det konkrete fleksjob.

På områder, der ikke er dækket af en overenskomst, skal løn og arbejdsvilkår fastsættes efter aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren. Hvis der er en relevant sammenlignelig overenskomst på området, skal parterne tage udgangspunkt i denne.

Formålet med reglen om, at arbejdsgiveren skal sende kopi af ansættelsesaftalen til jobcenteret og den overenskomstbærende faglige organisation efter samtykke fra den fleksjobansatte, er da også at give den ansatte i fleksjobbet den bedst mulige beskyttelse i forbindelse med indgåelsen af en ansættelsesaftale, herunder ved fastsættelsen af lønvilkår. Den faglige organisation kan medvirke til, at eventuelle tvister kan afgøres ved fagretlig behandling.

Det er virksomhedernes ansvar at sørge for, at den overenskomstbærende faglige organisation modtager kopi af ansættelsesaftalen, hvis den fleksjobansatte giver udtrykkeligt samtykke hertil. Det er således også op til den enkelte ansatte at tage beslutning om, hvorvidt den pågældende ønsker at inddrage den faglige organisation i sine ansættelsesforhold. Og jobcentrene har en generel forpligtelse til at vejlede virksomhederne og borgerne om reglerne på fleksjobområdet, som jeg forventer, at de lever op til.

Jeg tager det her meget alvorligt og vil derfor bede Beskæftigelsesrådet om at se nærmere på problemstillingen.

LO Viborgs erfaringer vil jeg samtidig tage med mig videre i den kritiske gennemgang af reformen af førtidspension og fleksjob. For selvom reformen har betydet, at flere borgere har fået mulighed for at blive en del af arbejdsmarkedet, og at langt de fleste er glade for deres fleksjob, kan det blive bedre. Jeg har derfor sat mig for, at jeg skal møde flere mennesker – både borgere og sagsbehandlere – som har personlige og professionelle erfaringer med reglerne efter reformen, så jeg har et bedre grundlag for at vurdere, hvor der er behov for ændringer.

Mit hovedsigte er, at borgere ikke må komme i klemme i systemet, og at de indsætter, vi sætter i gang, skal give mening.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard