



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

10. februar 2015

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 20. januar 2015 stillet følgende spørgsmål nr. 6 (L 101), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Christian Juhl (EL).

J.nr. 2014-6421

Spørgsmål nr. 6:

”Vil ministeren sikre, at den overenskomtbærende fagforening på arbejdspladser med ansatte får indflydelse på aftaler om ulønnet arbejde, så det sikres, at der er et rimeligt forhold mellem ordinært ansatte og personer i ulønnet arbejde?”

Endeligt svar:

Indledningsvist vil jeg gerne understrege, at lovforslaget vedrører frivilligt, ulønnet arbejde, som udføres for frivillige organisationer, foreninger eller lignende, og som ikke vedrører primær drift og vedligeholdelse. Lovforslaget retter sig således ikke mod arbejde på det ordinære arbejdsmarked. Hvis man arbejder frivilligt og ulønnet på det ordinære arbejdsmarked, medfører det fradrag fra første time. Det ændres der ikke på med lovforslaget.

Jeg forstår spørgsmålet sådan, at der med spørgsmålet sigtes til det rimelighedskrav, der gælder i forhold til tilbud, jf. § 62 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Rimelighedskravet betyder her, at der i såvel private som offentlige virksomheder skal være et rimeligt forhold mellem antallet af ordinært ansatte og antallet af ansatte, som er i støttet beskæftigelse.

Forud for etablering af virksomhedspraktik, løntilskud eller nytteindsats skal der foreligge en skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant/tillidsrepræsentant om, hvorvidt rimelighedskravet er opfyldt.

For så vidt angår rimelighedskravet, herunder i forhold til frivillige omfattet af lovforslaget, skal jeg henvise til mit svar på spørgsmål 5. Som det fremgår heraf, mener jeg ikke, at det vil være formålstjenesteligt at lade frivilligt arbejde være omfattet af rimelighedskravet. Følgelig mener jeg i forlængelse heraf heller ikke, at der er behov for at lovgive om, at en medarbejderrepræsentant eller tillidsrepræsentant – parallelt til reglerne om håndhævelse af rimelighedskravet - får indflydelse på aftaler om frivilligt og ulønnet arbejde i frivillige organisationer, foreninger mv.

Med udvidelsen af timebegrænsningen til 15 timer om ugen, og med de øvrige 9 initiativer i regeringens udspil *Lettere at være frivillig*, ønsker vi at anerkende vig-

tigheden af og den samfundsnyttige værdi i, at mange danskere – til gavn for velfærdssamfundet og fællesskabet – bidrager med en frivillig, ulønnet indsats.

Jeg er enig i, at vi skal tage risikoen for fortrængning alvorlig, og det mener jeg også at vi gør med de regler, som er i spil her. Det skal også ses i sammenhæng med, at den foreslåede udvidelse af timebegrænsningen gennemføres som et toårigt forsøg.

Jeg vil gerne gentage, at der fortsat i reglerne er et værn mod fortrængning. Hvis man som dagpenge- eller efterlønsmodtager varetager arbejde, der vedrører primær drift og vedligeholdelse, modregnes man som udgangspunkt fra første time. Det er således alene for frivilligt arbejde, der vedrører andre former for arbejdsopgaver end primær drift og vedligeholdelse, at vi hæver den ugentlige timebegrænsning.

Venlig hilsen

Henrik Dam Kristensen