



15.11.2012

Supplerende bemærkninger fra FOA - opfølgning på foretræde for Folketingets
Beskæftigelsesudvalg den 14.11.12

Hermed følger en uddybelse af vores svar til Beskæftigelsesudvalget, som vi på grund af manglende tid ikke fik fremført.

Fastholdelsesfleksjobs

Med lovforslaget kan man først blive ansat i fleksjob på sin hidtidige arbejdsplads, når man har været ansat efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår i 12 måneder. Vi mener, at det vil komme til at betyde, at der vil blive oprettet langt færre fleksjobs, og at der vil blive øget ledighed blandt fleksjobberne.

Først vil vi gerne understrege, at vi helst så den nye regel om fastholdelsesfleksjobs helt fjernet. Men i fald der ikke er enighed om dette, vil vi gerne have præciseret i lovbemærkningerne, hvad det betyder at være ansat "på særlige vilkår".

En aftale om ansættelse på særlige vilkår indgås mellem arbejdspladsen og den ansatte. Begrebet særlige vilkår er ikke et juridisk begreb, men det kan aftales hvad det dækker.

På mange arbejdspladser gøres der allerede mange tiltag for arbejdsfastholdelse af syge medarbejdere. FOA ønsker, at alle disse tiltag kan tælles med i de 12 måneder.

De 12 måneder bør omfatte perioder, hvor arbejdsgiver har

- udbetalt løn under sygdom
- indgået aftale om delvis raskmelding eller delvis sygemelding
- indgået en § 56-aftale (kronisk sygdom)
- ansat en personlig assistent eller mentor som hjælp til den ansatte
- omplaceret den ansatte til andet arbejde
- udarbejdet en handleplan/fastholdelsesplan jf. Trivselsaftalen eller
- udvist andre fastholdelsesinitiativer overfor den ansatte i stedet for afskedigelse

Endelig må det beskrives nærmere, i hvilket omfang, en aftale skal være skriftlig. Er det fx tilstrækkeligt, at der er en § 56-aftale eller andre bevillinger fra kommunen i form af sygedagpenge, personlig assistent eller mentor? FOA så gerne, at 12 måneders perioden kan fungere med tilbagevirkende kraft, hvis det viser sig, at et sygdomsforløb med forsøg på fastholdelse ender med en tilkendelse af fleksjob.

Arbejdsevne og timetal

Der var flere spørgsmål fra Folketingets Beskæftigelsesudvalg, der omhandlede den nye mulighed for, at selv personer med en meget nedsat arbejdsevne, helt ned til få timer om ugen, fremover vil kunne få et fleksjob.

Dette giver en stor usikkerhed om, hvem der hører under personkredsen for fleksjobs. Det er uklart, hvor grænsen går mellem fleksjob og førtidspension. Det bør præciseres, hvornår arbejdsevnen er "varigt og væsentligt begrænset".

Der er ikke noget nyt i, at arbejdsmarkedet kan rumme personer med stærkt nedsat arbejdsevne. Der er i øjeblikket mulighed for at ansætte førtidspensionister med løntilskud til en meget begrænset løn – de såkaldte skånejobs.

Desuden stiller vi os tvivlende overfor, om det reelt vil være en mulighed at oprette et fleksjob i fx 2 timer om ugen. Det vil kræve stor velvilje fra både arbejdsgiver og kolleger.

Det scenarie, vi frygter, er, at en person, der af jobcenteret er vurderet til at have en arbejdsevne på fx 2 timer om ugen

- ikke reelt har mulighed for at finde en arbejdsplads, der kan rumme en fleksjobber med så lille et timetal
- ikke kan få førtidspension, da der stadig er en rest arbejdsevne
- kommer til at skulle igennem det ene ressourceforløb efter det andet
- bliver parkeret på ledighedsydelse frem til pensionsalderen og skal deltage i samtaler med jobcenteret hver 3. måned og dokumentere, at han er aktivt jobsøgende

Endelig er det uklart, hvordan fleksjobberen vil være stillet, hvis hans arbejdsevne er vurderet til fx 17 timer om ugen, men arbejdsgiver kun tilbyder 10 timer om ugen. Vil han skulle have ledighedsydelse for de timer, der ikke kan arbejdes og dermed stå til rådighed for andet fleksjob?

Løn og pension

Med de hidtidige regler får en fleksjobber kompensation for sin nedsatte arbejdsevne med en løn svarende til 37 timers ansættelse. Med den nye tilskudsmodel får fleksjobberen løn for de timer, der arbejdes og får suppleret lønnen med et tilskud fra kommunen. Derudover skal jobcenteret vurdere fleksjobberens arbejdsintensitet, og den vurdering skal danne grundlag for fleksjobaftalen. FOA finder det stærkt kritisabelt, at der således er åbnet for, at der ikke betales fuld løn for det antal timer, der arbejdes.

Det betyder, at de mest handicappede, de personer, der har den mest nedsatte arbejdsevne, vil få mindst i løn og dermed er dem, der bliver hårdest ramt.

Fordi lønindtægten bliver mindre, bliver pensionsindbetalingerne fra arbejdsgiverne også tilsvarende mindre. Det betyder, at fleksjobberne ikke får mulighed for at spare op til deres alderspension på lige fod med ordinært ansatte, og de vil derfor blive fattigere som folkepensionister.

Hvis der aftales en højere pensionsindbetaling fra arbejdsgiver, bør dette kunne ske uden modregning i fleksløntilskuddet.

Det er foreslået, at der afsættes 5 % af tilskudsdelen til ATP, dog højst 500 kr. FOA mener, at det bør være valgfrit for fleksjobberen, om pengene skal sættes ind hos ATP eller i en anden pensionsordning.

Med venlig hilsen

Mona Striib

Næstformand, FOA – Fag og Arbejde