



Robert Holms Vej 1, 8700 Horsens
telefon 88 92 54 02 www.lohorsens.dk hans.s@3f.dk

Baggrundsnotat til foretræde for folketingets beskæftigelsesudvalg
onsdag den 28. november kl. 14.

Delegation:

Betina Steufer, Socialrådgiver (ansat i fleksjob), 3F Horsens og Omegn
Kirsten Hoffmann, Social sagsbehandler, 3F Horsens og Omegn
Lene Schrøder Jensen, Faglig sekretær, 3F Horsens og Omegn
Søren Larsen, Arbejdsmarkedspolitisk konsulent, LO Horsens- Hedensted

LO Horsens-Hedensteds bemærkninger i relation til:

Forslag til bestemmelse om fastsættelse af løn og ansættelsesvilkår - § 70e i Lov om en Aktiv Beskæftigelsesindsats.

Overordnet set er det LO Horsens-Hedensted opfattelse, at den nye aflønnings- og ansættelsesmodel for fleksjobbere samlet set er en væsentlig forringelse af de nugældende regler på området. Dette er i sig selv dybt beklageligt.

LO Horsens-Hedensted har følgende overordnede kritikpunkter af forslaget til bestemmelse om fastsættelse af løn og ansættelsesvilkår:

- De faglige organisationer er i forslaget sat væsentlig udenfor indflydelse. Dette blandt andet ved, at de faglige organisationer alene modtager en kopi af en færdigforhandlet ansættelsesaftale for en fleksjobber og dette udelukkende på områder, hvor den faglige organisation har hovedoverenskomsten.
Det er LO Horsens-Hedensteds klare overbevisning, at man i enhver oprettelse af et fleksjob – i respekt for arbejdsmarkedets parter - bør have en juridisk pligt til, at inddrage den relevante faglige lønmodtagerorganisation, sådan som det også sker i dag.
Med de nye regler og den deraf følgende svækkede indflydelse til lønmodtagernes faglige organisationer, så vil det nu i langt højere grad blive op til den enkelte lønmodtager, at sikre sig ordnede løn- og ansættelsesforhold. Dette er ikke hensigtsmæssigt idet personer med varigt og væsentlig nedsat arbejdsevne alene af den grund, vil være henvist til et dårligere reguleret og mindre stabilt arbejdsmarked end det, de kender i dag.
-

Der lægges ligeledes i regeringens forslag op til (§70e, stk.3), at den ansatte og virksomheden, kan indgå en aftale, hvormed den gældende overenskomst fraviges. Dette kan ifølge forslaget komme på tale, i de situationer, hvor der ikke i gældende overenskomst er bestemmelser om aflønning af fleksjobansatte eller hvor bestemmelserne ikke kan finde anvendelse. Denne del af forslaget er intet mindre end et regulært brud med hele kongstanken bag Den Danske Model.

LO Horsens-Hedensted skal af samme årsag rette opmærksom på den arbejdsretlige grundsætning om, at en aftale eller overenskomst kun kan fraviges af de parter, som har indgået aftalen eller overenskomsten- herunder de parter, som overenskomst- eller aftaleparterne har bemyndiget til at kunne fravige overenskomsten/aftalen.

Grundsætningen er funderet på det forhold, at arbejdsret som disciplin bygger på principperne i aftaleretten.

Forslaget til bestemmelse om fastsættelse af løn og ansættelsesvilkår lægger således op til et brud med arbejdsmarkedsparternes suverænitet i relation til at fastsætte løn-og ansættelsesvilkår.

LO Horsens-Hedensted finder det afgørende, at forslaget respekterer Den Danske Model.

Lovforslaget må nødvendigvis i sin udformning anerkende, at det alene er aftaleparterne i overenskomsten/aftalen, der kan fravige den aftale/overenskomst som de har indgået eller som kan bemyndige andre til at fravige aftalen/overenskomsten.

Refleksioner over de konkrete ændringsforslag:

§ 70e, stk.1;

Grundlæggende finder vi, at hele den tankegang og det menneskesyn, der ligger til grund for denne del af forslaget bryder med den hidtidige målsætning om et inkluderende arbejdsmarked - et arbejdsmarked, hvor den generelle lovgivning og regulering af arbejdsmarkedet netop sikrer lige muligheder for personer, som har en nedsat arbejdsevne på grund af handicap eller svær kronisk sygdom. Disse personer bør sikres retfærdige og gunstige arbejdsvilkår på lige fod med andre. Arbejdsvilkår som giver lige muligheder for, at opnå beskæftigelse og forblive inkluderet på det ordinære arbejdsmarked.

FN's handicapkonvention forpligter de ratificerende stater til at fremme lige muligheder, inklusion, tilgængelighed til og effektiv deltagelse i alle dele af samfundslivet for personer med handicap.

Det følger således af konventionen, at der er pligt til at skabe et inkluderende arbejdsmarked. Dette må af samme årsag være hovedformålet med enhver arbejdsmarkedspolitik, som sigter på at fremme beskæftigelsen for personer med handicap. – LO Horsens-Hedensted finder desværre, at forslaget til bestemmelse om fastsættelse af løn og ansættelsesvilkår - § 70e, stk.1 i mange henseender modarbejder hensigten i FN's handicapkonvention.

- LO Horsens-Hedensted finder det særdeles u hensigtsmæssigt, at løndelen udbetales af arbejdsgiver, mens fleks løntilskuddet udbetales af Jobcentret.
- Hele den fleksjobansattes løn bør, som for andre lønmodtagere, udbetales af arbejdsgiveren, som herefter kan få tilskuddet udbetalt af Jobcentret.
- Hvor stor en del, af den fleksjobansattes løn, der stammer fra arbejdsgiver og hvor stor en del, der består i løntilskud fra Jobcentret kan med fordel fremgå på den fleksjobansattes lønseddel.
- Det forhold, at en ansat i fleksjob får en del af sin løn udbetalt, som et direkte tilskud fra Jobcentret, er med til at øge kløften mellem et A- og et B-hold på det danske arbejdsmarked, såvel som på den enkelte arbejdsplads.
- Slutteligt finder LO Horsens Hedensted, at et løntilskud fra Jobcentret, som udbetales direkte til den enkelte fleksjobansatte, vil være negativt fremmende i relation til en yderligere klientgørelse af mennesker, der i forvejen kæmper med en varig og væsentlig nedsat arbejdsevne.

§ 70e, stk.2:

- Det er med udgangspunkt i § 70e, stk.2 meget svært, at få et klart billede af, hvem der løbende har ansvaret for, at følge op på, at der er en rimelig sammenhæng mellem den fleksjobansattes præsterede arbejdstimer og de udbetalte løntimer fra arbejdsgiver.

Det bør således i § 70e, stk.2 klart indarbejdes en tekst om, at det er Jobcentret, der i deres vurdering fastsætter arbejdsintensiteten og at dette altid skal ske på baggrund af den samlede dokumentation af borgerens arbejdsevne i den forudgående visitationssag til fleksjob.

Her ud over finder LO Horsens-Hedensted, at Jobcentret juridisk set bør forpligtes til løbende, at følge op på, hvorvidt den fleksjobansattes lønudbetaling proportionelt svarer overens med den, af jobcenteret fastsatte arbejdsintensitet.

- Formuleringen 'hurtigst muligt' kunne med fordel udbydes.
Når en arbejdstager og en arbejdsgiver er parate til at igangsætte et fleksjob, så vil det være yderst u hensigtsmæssigt, at de på ubestemt tid bringes i venteposition i relation til Jobcentrets vurdering.
LO Horsens-Hedensted kunne således foreslå en frist til Jobcenteret på maksimalt 14 dage før jobcentrets vurdering er til rådighed.
- Der er i lovforslaget om førtidspension- og fleksjobreformen lagt op til, at Jobcenteret kan revurdere den fleksjobansattes arbejdsevne i det konkrete fleksjob. Dette kan imidlertid kun ske under forudsætning af, at arbejdsgiver og arbejdstager er enige om, at en ændring er påkrævet og de derfor i fællesskab anmoder Jobcentret om en revurdering.
LO Horsens-Hedensted finder, at dette er at stække den enkelte borgers frihed, retssikkerhed og handlemuligheder.
LO Horsens-Hedensted opfordrer af samme årsag til, at den ansatte, uagtet arbejdsgiverens indstilling hertil, gives adgang til en revurdering af den sin arbejdsevne i det konkrete fleksjob.

Hvis en fleksjobansat mener, at arbejdsevnen er blevet større over tid og i takt med at den pågældende har fået bedre kendskab til det specifikke arbejdsområde og de daglige arbejdsopgaver, så skal det være muligt for den fleksjobansatte, at få dette vurderet uafhængigt af arbejdsgiverens holdning hertil. Hvis jobcentret efterfølgende kommer frem til samme resultat omkring øget arbejdsevne i det konkrete job, så må det være op til den ansattes faglige organisation, at genforhandle de gældende ansættelses- og aftalevilkårene med den pågældende arbejdsgiver.

§ 70e, stk.3:

Der lægges her op til, at den ansatte og arbejdsgiveren/virksomheden skal indgå en aftale såfremt der ikke forefindes sociale kapitler på det pågældende område eller hvis bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår for ansatte i fleksjob ikke forefindes eller ikke kan finde anvendelse.

I udkast til bemærkninger kan man læse, at der med sætningen 'ikke kan finde anvendelse' uddybende tænkes på følgende; '...fordi de (læs overenskomster mv.) ikke er egnede til at regulere løn og arbejdstid efter de regler der gælder i den nye fleksjobordning.'

LO Horsens-Hedensted finder det yderst kritisabelt, at reformen dermed åbner op for en legalisering af jobs, som helt eller delvist kendetegnes ved sin uforenelighed med de løn og arbejdsvilkår, der er indgået via de kollektive overenskomstaftaler på arbejdsmarkedet. Overenskomstaftalerne og hele det system der vedrører dem, er et helt centralt og bærende element i den Danske Model og på det danske arbejdsmarked i sin helhed.

LO Horsens-Hedensted finder det helt uacceptabelt, at en væsentlig andel af Danmarks arbejdsstyrke på den måde ekskluderes fra de generelle rettigheder, som i øvrigt kendetegner det danske arbejdsmarked.

Samtidig finder LO Horsens-Hedensted, at denne mulighed for, at aftale udenom de gældende bestemmelser er medvirkende til, at åbne op for regulær løndumping, hvilket vi naturligvis finder helt uacceptabelt.

Et andet spørgsmål, som trænger sig på er: Hvem skal vurdere egnetheden af overenskomsterne set i forhold til, at regulere løn og arbejdstid?

Dette spørgsmål er der frem til nu ikke nogle klare svar på hverken i selve lovforslaget eller i de uddybende bemærkninger, der knytter sig hertil.

Det er LO Horsens-Hedensteds opfattelse, at hvis overenskomstparterne finder, at de aftaler de har indgået er egnede, så bør der ikke under nogen omstændigheder sættes spørgsmålstejn herved.

Som tidligere nævnt, skal vi her henlede jeres opmærksomhed på den arbejdsretlige grundsætning om, at en aftale eller overenskomst kun kan fraviges af de parter, som har indgået aftalen eller overenskomsten- herunder de parter, som overenskomst- eller aftaleparterne har bemyndiget til at kunne fravige overenskomsten/aftalen.

Grundsætningen er funderet på det forhold, at arbejdsret som disciplin bygger på principperne i aftaleretten.

Forslaget til bestemmelse om fastsættelse af løn og ansættelsesvilkår lægger således op til et brud med arbejdsmarkedsparternes suverænitæt i relation til at fastsætte løn- og ansættelsesvilkår.

- Med hensyn til lovhenviisningen til lokalaftaler med videre, såfremt disse indeholder bestemmelser om løn og arbejdsvilkår for ansættelse og fastholdelse af personer i fleksjob, så forekommer det meget uklart hvad der helt konkret menes hermed.

Den pågældende lovtekst kunne imidlertid tolkes som om fleksjobbere alene er omfattet af lokalaftaler – herunder af lokale aftaler om lokal løn, såfremt dette eksplicit fremgår af den pågældende lokalaftale.

Såfremt dette er det tiltænkte, så finder LO Horsens-Hedensted, at det er at vende tingene fuldstændig på hovedet.

Det er LO Horsens-Hedensted klare forudsætning, at ansatte og ny-ansatte fleksjobbere naturligvis er omfattet af de gældende lokalaftaler – herunder lokale aftaler om lokal løn, medmindre de lokale aftaleparter har aftalt andet.

- I langt størstedelen af alle overenskomstaftaler såvel som individuelle ansættelsesaftaler går en vis procentdel af lønnen til indbetaling til en arbejdsmarkedspension.

Når der i form af lovforslaget sker en væsentlig nedgang i den fleksjobansattes løn, så kommer denne nedgang selvsagt også til at afspejle sig i det beløb, der indbetales til arbejdsmarkedspensionen. På den vis lægges der fra lovgivers side op til, at fleksjobbere vil være udsat for et mærkbart pensionsefterslæb set i relation til ordinært ansatte.

I sidste ende vil det betyde, at fleksjobansatte også i deres alderdom må se sig selv økonomisk ringere stillet end resten af samfundet.

Herudover ser LO Horsens-Hedensted en reel fare for, at den mindre pensionsindbetaling også vil udmønte sig i en forringelse af den invalidedækning, som typisk er knyttet til en arbejdsmarkedspension.

Dette er særdeles uhensigtsmæssigt eftersom syge og handicappede borgere logisk set er blandt de persongrupper, der har størst behov for invaliddepension. I tillæg hertil er der tale om en persongruppe, for hvem nettoindkomstløn med den nye reform kommer til at ligge væsentligt under en ordinær ansats indkomst. Af samme årsag har fleksjobberne ikke på samme vis som ordinære ansatte mulighed for, selv at indbetale supplerende pensionsbidrag.

LO Horsens-Hedensted henstiller med udgangspunkt i ovenstående til, at der også for fleksjobbere indbetales pensionsbidrag af en løn svarende til fuld tid på ordinære vilkår.

Såfremt dette ikke sker, så vil Førtidspensions- og Fleksjobreformen også være fremmede for ulighed i alderdommen.

§ 70e, stk.4:

- På områder, der ikke er overenskomstdækkede lægges der op til, at der mellem virksomheden og den ansatte indgås aftale om løn- og øvrige arbejdsvilkår. Som det foregår i dag, så indgås aftaler om løn- og øvrige arbejdsforhold i samarbejde mellem virksomhederne og de faglige organisationer.

I de nuværende bestemmelser vedrørende oprettelse af fleksjob spiller de faglige organisationer en meget central rolle.

LO Horsens-Hedensted finder ikke, at der er gyldig grund til, at dette ikke skal fortsætte fremadrettet – og dermed også indarbejdes i den nye reform.

Der forefindes ikke saglige argumenter for, at de faglige organisationer ikke fortsat skal spille en helt central rolle set i forhold til fastsættelse af løn- og arbejdsvilkår i den kommende ordning. Derimod er der alle mulige gode faglige og saglige grunde til fortsat at lade de faglige organisationer varetage deres medlemmers interesser i de konkrete sager.

§ 70e, stk.5;

LO-Horsens-Hedensted støtter denne del af lovforslaget. Dog ville det være ønskværdigt, at den tiltænkte ændring af 8-timerskravet også omfattede fleksjobansatte ansat på arbejdspladser, hvor der via anden overenskomst eller anden aftale er indgået aftale om, at alle på den pågældende arbejdsplads følger funktionærloven uagtet om de udfører funktionærarbejde eller ej.

Væsentlighedskriteriet ved visitation til fleksjob:

LO Horsens- Hedensted vil gerne henlede Beskæftigelsesudvalgets opmærksomhed på væsentlighedskriteriet i forbindelse med visitation til fleksjob.

Som loven er udformet i dag, er der intet indskrevet i lovgivningen i forhold til hvad væsentlig nedsat arbejdsevne er. Der er ikke fastslået noget tallet i lovgivningen. Det er derfor reglerne for refusionen der har dannet grundlag for, hvordan "væsentlig nedsat arbejdsevne" skal fortolkes. Derfor har kravet i praksis udviklet sig til at være en mistet arbejdsevne på 50 %, idet mindste refusion er 50 %. Der er altså i øjeblikket en usynlig grænse, hvor syge selv må "tåle" en nedsat arbejdsevne på op til 18,5 timer, fordi der ikke visiteres til fleksjob, hvis rest arbejdsevnen er på mere end 50 %.

LO Horsens-Hedensted er enig i at man selv må "tåle" noget. Men fra 37 til 18,5 timer er ikke rimelig og har aldrig været.

I det nye lovforslag er refusionerne bortfaldet. Dermed også den usynlige grænse for væsentlighedskriteriet. LO Horsens-Hedensted finder det derfor yderst vigtigt at der i lovteksten beskrives nye retningslinjer for væsentlighedskriteriet. LO Horsens-Hedensted finder det oplagt at lave parallel lovgivning på området. Der er mindste udbetalings regler både i Lov om sygedagpenge og i Lov om arbejdsløshedsdagpenge. Det er både oplagt og langt mere rimeligt at tilpasse fleksjobreformen til disse love, så der også er mulighed for at blive visiteret til fleksjob, hvis man kan arbejde eksempelvis max. 29,5 timer.