

Note: Afsender FOA Aalborg, der
Henvises endvidere til BEU alm. del – bilag 183

Indføring

Følgende notat rummer tre problemstillinger, der på baggrund af foretræde for Folketingets Beskæftigelsesudvalg d. 22. maj 2013, ønskes uddybet. Notatet er opdelt i to emner, hhv. supplerende dagpenge samt jobrotation, og emnerne vil hver rumme en klarlæggelse af de paradokser i lovgivningen der betyder, at arbejdsmarkedet bliver mere ufleksibelt, samt at arbejdsudbuddet begrænses.

Det bemærkes, at store dele af debatten om dagpengemodtagere, dagpengelængde osv., i høj grad handler om hvorvidt de langtidsledige reelt er til rådighed for arbejdsmarkedet. I den forbindelse skal det understreges, at det ikke er tilfældet for medlemmer af FOA Aalborg, der har været ledige i 2 år eller mere, som alle som én til fulde er til rådighed for arbejdsmarkedet. Dét bør være udgangspunktet for en saglig debat om det fremtidige dagpengesystem.

Nedenstående er et bidrag til det kommende kommissionsarbejde på beskæftigelses- og dagpengeområdet, og det skal på denne baggrund understreges, at der i høj grad er behov for en politisk drøftelse af netop disse emner inden 2015!

Supplerende dagpenge

FOA repræsenterer bl.a. ansatte inden for social- og sundhedsområdet og endvidere pædagogmedhjælpere, hvor smidigere regler også vil komme arbejdsgivere til gode. Disse faggrupper arbejder ofte som tilkaldevikarer – også under ledighed, og det er nødvendigt for at sikre, at vores daginstitutioner, sygehuse og plejehjem er forsvarligt bemanded – hele året rundt! Der er derfor behov for fleksibilitet, da vores faggrupper kan beordres på arbejde. I denne forbindelse er det problematisk, at der er en begrænsning på 30 uger i forhold til supplerende dagpenge, for folk uden opsigelsesvarsel – dvs. folk, der arbejder som tilkaldevikarer under ledighed, og som ikke har noget ansættelsesbrev. Begrænsningen på 30 ugers supplerende dagpenge betyder nemlig, at ledige ofte er tvunget til at sige nej til at vikariere ved akut sygdom, fordi de skal have en uges fuldtidsarbejde, for ikke at miste deres forsørgelsesgrundlag i den uge. Ofte tilkaldes disse vikarer tidligt om morgenen, når der er sygdom på institutionen, og ofte kan arbejdsgiver ikke love mere end den ene vagt på 6 eller 8 timer. Det bevirker, at arbejdsgiverne er nødsaget til at anvende dyre vikarbureauer i forbindelse med akut sygdom, hvilket i sidste ende er dyrere for skatteborgerne. Endvidere er der en fordel ved at anvende faste løs-vikarer, eftersom disse kender arbejdspladsen, medarbejderne og ikke mindst borgerne, hvilket sikrer mere kvalitet i den offentlige service.

I FOA Aalborg betyder ovenstående problemstilling, at eksempelvis Reyna fra Aalborg er tvunget til at sige nej til vikararbejde, som hun ellers gerne ville have, fordi hun har opbrugt sine 30 uger med supplerende dagpenge. Reyna har arbejdet på et plejehjem i et 3. måneders vikariat, hvor de er blevet glade for at bruge hende. Efter endt vikariat aftalte hun med sin leder, at hun kunne arbejde som tilkaldevikar og på den måde blive ved med at være tilknyttet arbejdspladsen. Reyna vil hellere end gerne tage de få vagter hun kan få tilbudt – dels for at bevare en tilknytning til arbejdsmarkedet, og dels for at samle timer til at genoptjene en ny dagpengeret. Problemet er, at lederen sjældent kan tilbyde mere end 8 timer på en uge, hvilket langt fra er nok til at Reyna kan forsørge sig selv og sin familie. Indskrænkningen i retten til supplerende dagpenge er således beskæftigelseshæmmende og samtidig en barriere

for at arbejdsgiverne får besat de små løse vagter, som er essentielle, når det handler om at tage vare på vores ældre og børnene i daginstitutionerne.

På den baggrund foreslås det, at tidsbegrænsningen på supplerende dagpenge kun skal gælde for folk, der er på permanent nedsat tid, og som derfor har et opsigelsesvarsel. På denne måde kan fx Reyna sige ja til vikararbejde, uanset om der kun er tale om fx 6 eller 8 timer på en uge. Dette sikrer en større fleksibilitet på arbejdsmarkedet, det er med til at ledige bevarer en fast tilknytning til en arbejdsplads i deres ledighedsperiode, det sikrer en bedre kvalitet i den offentlige service over for borgerne, og slutteligt sikrer det et bedre arbejdsmiljø på arbejdspladserne, fordi de ansatte kender den vikar, der indkaldes.

Jobrotation

I en periode med høj ledighed og fremtidige udfordringer i forhold til arbejdsudbuddet, er jobrotationsprojekter et glimrende redskab til dels at opkvalificere arbejdsstyrken og dels at give ledige en tilknytning til arbejdsmarkedet. Der bør i højere grad være fokus på at opkvalificere den eksisterende arbejdsstyrke også hos private arbejdsgivere – og samtidig giver ledige mulighed for erfaring og vedligeholdelse af kompetencer. Der er imidlertid barrierer som forhindrer det fulde udbytte!

I det opsøgende arbejde blandt vores udfaldstruede medlemmer har stort set alle været interesserede i at komme i jobrotation, også selvom det ikke betyder, at de genoptjener retten til dagpenge. Også når udfaldsdatoen nærmer sig, er vores medlemmer opsatte på at komme i jobrotation. Problemet er dog, at de kun har lov til det, så længe de stadig modtager dagpenge. Det betyder, at i perioden fra de mister dagpengeretten og tre måneder frem, har disse mennesker ikke lov til at søge rotationsvikariater. Dette meget uflexible system forekommer paradoksalt, når man fra politisk hold ønsker at opkvalificere og efteruddanne arbejdsstyrken med (bl.a.) forlænget uddannelsesydelse, men samtidig ikke lader eksempelvis folk der overgår fra dagpenge til kontanthjælp, søge stillinger som rotationsvikarer i de første tre måneder.

Derfor foreslås det, at man udvider adgangen til at søge jobrotationsvikariater således, at man ikke blot i ydelsesperioden – men også i referenceperioden for sine dagpenge – kan søge rotationsvikariater. Dette afhjælper problemet med, at folk der overgår fra dagpenge til kontanthjælp, fastfryses i systemet i tre måneder, før de igen får muligheden for at være rotationsvikarer. Dette sikrer et større arbejdsudbud over for arbejdsgiverne, det øger muligheden for langtidsledige for at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet, og det udvider mulighederne for en generel opkvalificering af arbejdsstyrken.

Der ønskes endvidere knyttet en kommentar til måden hvorpå, refusionen udbetales under rotationsprojekter, hvor refusionen er knyttet til vikaren frem for den medarbejder, der sendes på uddannelse. Dette betyder nemlig, at rotationsvikarens arbejdstimer ikke gælder i forhold til at genoptjene sin ret til dagpenge – noget, der virker fuldkommen urimeligt, eftersom vikaren arbejder på overenskomst-mæssige vilkår. Derfor foreslås det, at refusionsydelsen i stedet tilfalder den medarbejder, der er på uddannelse (som det gør sig gældende for VEU og SVU), således at rotationsvikarer optjener ret til dagpenge under deres vikariat. Dette højner incitamentet til at arbejde som rotationsvikarer og vil derpå øge arbejdsudbuddet.