

21. marts 2017

Til beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen
og Folketingets Beskæftigelsesudvalg

FORSLAG TIL FORBEDRING AF FLEKSJOBORDNINGEN

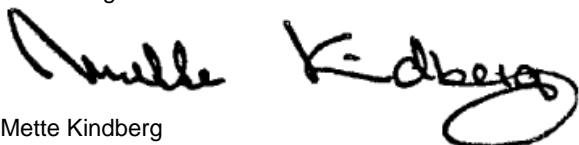
I forbindelse med en kommende revision af fleksjobordningen, fremsender HK Danmark hermed forslag til forbedring af den eksisterende ordning. HK organiserer mere end 7.000 ansatte i fleksjob, og behandler ofte henvendelser i relation til fleksjobordningen.

På baggrund af vores erfaringer efter 2013, hvor fleksjobordningen blev ændret, fremsendes forslag til forbedringer på tre af lovens områder:

- / *Bedre mulighed for fastholdelsesfleksjob*
- / *Sikring af overenskomstmæssige løn- og ansættelsesforhold for alle*
- / *Gennemsigtighed ved vurdering af arbejdsintensitet*

HK Danmark deltager gerne i en videre drøftelse af ovenstående forslag.

Med venlig hilsen



Mette Kindberg
Næstformand, HK Danmark

Mette Kindberg
Tlf. 3330 4857
mette.kindberg@hk.dk

BEDRE MULIGHED FOR FASTHOLDELSESFLEKSJOB. ÆNDRING AF § 70B.

Mange af HK's medlemmer bliver overraskede, når de får at vide, at de på den ene side er berettiget til et fleksjob, men på den anden side, ikke må fortsætte i fleksjob hos den nuværende arbejdsgiver.

De formelle kriterier for at få godkendt et fleksjob på den hidtidige arbejdsplads opleves meget ulogiske og unødigt formalistiske. Reglerne er i praksis ofte en hindring for, at borgeren kan fortsætte ansættelse hos samme arbejdsgiver. Konsekvensen er ufrivilligt arbejdsophør, og overgang til ledighedsydelse, indtil der findes en ny arbejdsplads.

Brugen af fastholdelsesfleksjob er faldet markant efter 2013.

HK foreslår derfor en ny model for godkendelse af fastholdelsesfleksjob, som bygger på følgende elementer:

- / Fælles samtale.* Ved vurdering af fastholdelsesfleksjob afholdes fælles samtale med borgeren, arbejdsgiveren og kommunen. Samtalen har til formål at afdække de hidtidige foranstaltninger på arbejdspladsen for at fastholde pågældende på arbejdspladsen. Kommunen får dermed indsigt i udviklingsforløbet og kan eventuelt træde til med yderligere hjælp, såfremt der er behov herfor.
- / Første faglige vurdering.* Kommunen vurderer efterfølgende om arbejdspladsens indsats har et rimeligt omfang, eller om der skal iværksættes nye hjælpeforanstaltninger på arbejdspladsen.
- / Intet tidskrav.* Efter den gældende lov, skal arbejdspladsens indsats have en varighed af mindst 12 måneder. Kommunen bør alene vurdere arbejdspladsens fastholdelsesindsats ud fra det konkrete sygdomsforløb, som både kan være af kortere og længere varighed, hvorfor tidskravet bør ophæves.
- / Anden faglige vurdering.* Inden visitation til fleksjob skal sagen vurderes i Rehabiliteringsteamet. Her foretages en ny faglig vurdering af grundlaget for at visitere til fleksjob. Rehabiliteringsteamet kan foretage en vurdering af, om fastholdelsesindsatsen har været tilstrækkelig, eller om der bør iværksættes nye aktiviteter.

Økonomiske konsekvenser

Ved at sikre, at brugen af fastholdelsesfleksjob udnyttes hensigtsmæssigt, mindskes antallet af personer som overgår til ledighedsydelse. Den enkelte borger forbliver delvist selvforsørgende, og de offentlige udgifter bliver dermed formindskede.

Eksempler

HK fik en henvendelse fra en kommune i Københavns Omegn, der har tilbudt en medarbejder ansættelse i fleksjob. Desværre opfylder de ikke de formelle krav. Der kræves skriftlig dokumentation for, at man har forsøgt fastholdelse efter de sociale kapitler. Arbejdsgiveren har tidligere forsøgt med omplacering og nedsat tid, men dette er ikke tilstrækkeligt. Fastholdelsesfleksjobbet blev afvist. Medlemmet må i stedet søge fleksjob i en anden kommunal forvaltning.

En butiksassistent i Thisted fik at vide, at hun var berettiget til et fleksjob i en anden virksomhed, såfremt hun sagde op. Indsatsen efter de sociale kapitler var ikke tilstrækkelig til et fastholdelsesfleksjob.

SIKRING AF OVERENSKOMSTMÆSSIGE LØN- OG ANSÆTTELSESFORHOLD FOR ALLE. ÆNDRING § 70 E

I forbindelse med ændring af loven i 2013, mistede ansatte i fleksjob deres værn mod aflønning lavere end gældende overenskomst. Andre svage grupper på arbejdspladserne beskyttes fortsat mod underbetaling gennem lovgivningen. Det gælder eksempelvis lærlinge og elever, ansatte i løntilskud og IGU elever.

Ansatte i fleksjob skulle inden 2013, som minimum, aflønnes efter områdets overenskomst, uanset om virksomheden var dækket af en kollektiv overenskomst eller ej. Dermed eksisterede der et sikkerhedsnet som sikrede, at denne forholdsvis svage gruppe på arbejdsmarkedet, ikke blev presset til at arbejde på ringere vilkår, eksempelvis uden en pensionsordning. HK har desværre set flere tilfælde, hvor ansættelsesvilkårene ikke er rimelige.

Inden 2013 var det et krav, at den overenskomstbærende faglige organisation skulle informeres. Dette blev ændret med § 70e, stk. 2: *"Jobcentret og den overenskomstbærende faglige organisation modtager efter aftale med den ansatte kopi af aftalen om fleksjob"*. Efter kontakt med vores afdelinger må vi i HK Danmark konstatere, at vi ikke har modtaget kopier af fleksjobaftaler siden 2013.

I 2013 blev sikkerhedsnettet fjernet. Fleksjobbere skal nu selv forhandle løn på lige fod med ordinært ansatte. Imidlertid har fleksjobbere i praksis ikke samme muligheder for at skifte til nyt job, hvis lønnen ikke er i orden. Der findes ikke et marked for fleksjobbere, hvilket betyder, at de oftest må tage til takke med de tilbud, der kommer. Jobskifte skal endvidere igennem en kommunal sagsbehandling, som ofte er langvarig.

Ansatte i fleksjob er udsat for et pres fra tre sider:

- / Jobcentret har interesse i at få alle ud i fleksjob frem for ledighedsydelse.
- / Arbejdsgiveren har interesse i at mindske lønomkostningerne.
- / Fleksjobberen har selv interesse i at komme i arbejde, frem for at modtage ledighedsydelse.

Når der sker formidling af et fleksjob kommer vi i HK ofte ind i ansættelsen efter beslutningerne er taget. Det kan her være vanskeligt at rette op på situationen, eftersom vores medlem dermed risikerer at miste jobbet.

HK foreslår derfor en ny model for ansættelse og aflønning, som bygger på følgende elementer:

1. *Beskyttelse mod underbetaling.* Løn- og ansættelsesvilkår skal som minimum svare til de overenskomstmæssige vilkår for det pågældende område.
2. *Høring af faglig organisation inden ansættelse.* Bestemmelsen om, at den relevante faglige organisation skal høres inden etablering af et fleksjob, bør genindføres. Dermed sikres alle borgere vejledning om løn- og ansættelsesvilkår.

Økonomiske konsekvenser

Ved at sikre, at alle ansatte i fleksjob er omfattet af en kollektiv overenskomst, sikres et rimeligt indkomstniveau. Endvidere sikres det, at de pågældende bliver omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning. Konsekvensen er, at de offentlige udgifter bliver formindsket i takt med at indkomsten stiger.

Eksempler

HK får henvendelser fra medlemmer, som er blevet ansat i virksomheder uden overenskomst, og hvor der ikke er oprettet arbejdsmarkedspension. HK forsøger at forhandle lønnen på plads, men dette kan være yderst vanskeligt efter at medlemmet er begyndt hos arbejdsgiveren.

GENNEMSIGTIGHED VED VURDERING AF ARBEJDSINTENSITET. §70 E, STK. 2

Ved etablering af et fleksjob på en virksomhed skal jobcentret vurdere arbejdsevnen, herunder timetal og arbejdsintensitet. Arbejdsintensiteten har direkte betydning for, hvad man får i løn. Ved en arbejdsintensitet på eksempelvis 50 pct. får den ansatte kun halvdelen af lønnen pr. time.

Mange af HK's medlemmer giver udtryk for, at det er uklart, hvorledes vurderingen af arbejdsintensiteten bliver foretaget. Medlemmerne oplever, at der opstår en uheldig alliance mellem en arbejdsgiver og jobcentret ved denne vurdering. Kommunen får lettere ved at overbevise en arbejdsgiver om at oprette et fleksjob, og arbejdsgiveren får tilbudt arbejdskraft til en lav timeløn.

I HK har vi eksempelvis set et medlem, som arbejdede alene i en butik i 20 timer pr. uge, hvor arbejdsintensiteten blev vurderet til 50 pct. på trods af at der hverken var hvilemuligheder eller anden aflastning.

HK foreslår derfor en ny model for vurdering af arbejdsintensitet, som bygger på følgende elementer:

1. *Tydelige kriterier for vurdering af arbejdsintensitet.* Når jobcentret meddeler deres vurdering af arbejdsevnen til en borger, skal det meget tydeligt fremgå, hvad der ligger til grund for denne vurdering.
2. *Borgerinddragelse.* Det skal fremgå af sagsbehandlingen, at borgeren har været inddraget i denne vurdering, og er bekendt med grundlaget for vurderingen.
3. *Beskyttelse ved anke.* Såfremt borgeren ikke er tilfreds med kommunens vurdering, bør en eventuel anke ikke kunne medføre frakendelse af fleksjob eller opsigelse.

Økonomiske konsekvenser

Hovedformålet med dette forslag er at sikre en korrekt og gennemskelig administrativ praksis. Såfremt ændringerne bevirker, at flere ansatte bliver vurderet med en højere arbejdsintensitet, vil det øge de ansattes indkomst, hvorved de offentlige udgifter bliver formindsket.

Eksempler

Et medlem blev ansat i et fleksjob i en butik 20 timer om ugen. Jobcentret havde, efter indstilling fra arbejdsgiveren, vurderet arbejdsintensiteten til 50%. Der betales dermed løn for 10 timer for 20 timers indsats. Medlemmet ekspederer imidlertid kunder alene i butikken i de 20 timer – og der er hverken mulighed for hviletid eller aflastning. Dermed får arbejdsgiveren reelt et tilskud på 10 timers arbejdskraft hver uge på denne måde.

En fleksjobber kom i praktik som værtinde ved et lokalcenter. Hun blev tilbudt et fleksjob på 20 timer, med løn for 8 timer. Hun mente selv at hendes arbejdsintensitet var højere. Men der var 4 andre værtinder som alle var ansat på disse vilkår. Årsagen var, at lokalcentret ikke havde større betalingsevne.

Et medlem fik job i en blomsterbutik, men arbejdsgiveren oplyste jobcentret om, at de ikke havde råd til at betale for de 80% hun var vurderet til. Jobcentret og arbejdsgiveren aftalte derefter, at medlemmet i stedet skulle vurderes til at være 50% effektiv og aflønnes derefter. Da medlemmet sagde, at det var hun naturligvis ikke indstillet på, fik hun at vide, at hvis hun ikke sagde ja, var hun ikke til rådighed for arbejdsmarkedet.