

København d. 22. november 2016.

Til beskæftigelsesminister Jørn Neergaard Larsen

Folketingets Beskæftigelsesudvalg

Medlemmer af Folketingets Beskæftigelsesudvalg

Forligskredsen bag reformen af fleksjob og førtidspension (L53)

I medier er det nævnt, at forligskredsen i forbindelse med vedtagelse af L53/reform af fleksjob og førtidspension er i gang med en evaluering af det der populært kaldes "ny ordning". Derfor vil vi tillade os at komme med nogle bemærkninger i forhold til, hvordan denne "nye ordning" fungerer i hverdagen for fleksjobberne. Vi tillader os også at komme med forslag til justeringer.

Visiteret til fleksjob/Ansæt i fleksjob

Allerførst er det på sin plads at gøre opmærksom på, at der er et overordnet generelt problem, som ikke kvalificerer debatten om fleksjob.

Der er væsentlig forskel på, om en person er visiteret til fleksjobordningen og en fleksjobber, som er ansat i en fleksjobansættelse. Begge kaldes populært "fleksjobber" og man ser bl.a. bemærkninger fra politikere og medier (fx at der er kommet 6.000 personer i fleksjob), som giver anledning til at tro, at en person visiteret til fleksjobordningen er en person ansat i fleksjob, hvilket medfører faktuelle fejl og giver det indtryk, at der er væsentlig flere fleksjobbere i ansættelse end det der reelt er belæg for. Fx Hans Andersen (V), som i TV-Avisen oplyser, at 18.000 personer er ansat i fleksjob på få timer. Dette er ikke sandt, der er tale om 18.000 personer, som er visiteret til fleksjob på få ugentlige timer. D.d. har Radioavisen på DR også rummet udtalelser fra en repræsentant fra Kommunernes Landsforening om, at der er kommet 29.000 personer i fleksjob på få timer – og ja, dels kan begge ovennævnte tal jo ikke være korrekte dels er det ikke sandt. Der er tale om personer, som er visiteret til fleksjobordningen – De er ikke alle sammen kommet i ansættelse. (Se evt. <http://www.dst.dk/da/Statistik/NytHtml?cid=20677> og <http://star.dk/da/Reformer/Reform-af-foertidspension-og-fleksjob/Noegletal/Kvartalsstatus.aspx> her er tale om helt andre tal end senest nævnt i Momentumartikel fra KL <http://www.kl.dk/Momentum/momentum16-20-1-id213638/?n=0>)

Begrebet 'fleksjob' har altså to betydninger – og for forståelsens skyld, bør det være muligt at skelne mellem en person visiteret til fleksjob (som man populært siger) og en person, som rent faktisk er ansat i fleksjob. Hermed skal lyde en opfordring til, at der enten opfindes et nyt begreb om en person som er visiteret til fleksjob eller at der fra politisk side gøres mere ud af at skelne mellem de to begreber, når man udtaler sig om fleksjobordningen. Det bør også fremgå af jobindsats.dk om der er tale om fleksjobbere i ansættelse eller om der er tale om personer visiteret til fleksjobordningen.

Et overordnet forslag: Opret en arbejdsgruppe/følgegruppe, hvor der er deltagelse af fleksjobbere med fingrene nede i materien. Dette vil kunne medvirke til at kvalificere lovgivning og deraf afledte vejledninger, bekendtgørelser m.m. med størst mulig retssikkerhed for personer, som visiteres til fleksjobordningen. Der er nogle af os, som er nørdede nok til at kunne se en sag fra mange sider og som samtidig har en hverdags praksis med og i fleksjob og som dermed har et meget detaljeret overblik og en god forudseenhed for, hvor problemerne kan opstå.

Midlertidigt 5'årige fleksjob – permanent fleksjob

Der står i vejledning om fleksjob i kap. 5.3, at jobcentret skal udarbejde en status på baggrund af diverse oplysninger bl.a. tilbagemeldinger fra fleksjobber og arbejdsgiver, efter 4½ års ansættelse i et midlertidigt fleksjob:

Ved udarbejdelsen af denne status skal jobcenteret undersøge, om personen fortsat har en væsentligt og varigt nedsat arbejdsevne. Lovgivningen stiller ikke nærmere formkrav til denne vurdering af arbejdsevnen. Det afgørende er, at der på sagen foreligger en redegørelse for, på hvilket grundlag kommunen har vurderet, at arbejdsevnen fortsat er væsentligt og varigt nedsat, eller at personen kan overgå til ordinær beskæftigelse. Det beror på en konkret vurdering, om der er behov for at indhente nye helbredsoplysninger, fx hvis der er sket ændringer i personens helbredsforhold, og der er behov for en lægelig vurdering af ændringens betydning for arbejdsevnen.

Der ønskes mere nøjagtige retningslinjer for denne undersøgelse, idet det kan frygtes, at kommunerne vil udarbejde egne mere eller mindre individuelle retningslinjer for, hvornår en fleksjobber må anses for at kunne bevilliges et permanent fleksjob.

Denne uklarhed vil skabe utryghed for fleksjobber og arbejdsgiver (idet man jo pr. definition er ansat) og er udtryk for manglende retssikkerhed i forhold til, hvad man kan og skal forholde sig til. I øvrigt er det underligt, at der på dette område skal og kan være kommunale forskelle, hvilket ikke styrker retssikkerheden for den enkelte fleksjobber.

I øvrigt kan det undre, at der kun bevilliges permanent fleksjob ved uafbrudt ansættelse i samme stilling/ved samme arbejdsgiver gennem 5 år. Hvordan kan det være, at en fleksjobber ikke må have haft mere end en ansættelse for at kunne blive vurderet til permanent fleksjob efter 5 år? Hvordan kan det være, at en bevilling af varigt fleksjob skal kobles op på én arbejdsgiver?

Dette kan betragtes som udtryk for mangel på ligestilling, idet fleksjobberen jo bliver stavnsbundet til en og samme arbejdsplads. Omvendt kan denne ordning med midlertidigt fleksjob i samme ansættelse gennem 5 år betyde, at nogle fleksjobbere aldrig vil kunne opnå at få et permanent fleksjob pga. af skiftende ansættelse og heller ikke det ses rimeligt i forhold til ligestillingslovgivning.

Fleksjobbere og ressourceforløb

Der høres om en stigning i fleksjobbere, som visiteres til ressourceforløb på grund af lang tids ledighed. Det undrer i første omgang, at en fleksjobber skal gennem et ressourceforløb – alene ud fra den betragtning, at en fleksjobber i udgangspunktet må formodes at have en varig og begrænset arbejdsevne, og at

vedkommende i kommunalt regi er udredt for at være visiteret til fleksjobordningen. I anden omgang undrer det, at ledighed kan udløse et ressourceforløb. Kan dette være udtryk for at kommunerne tænker økonomi, idet en fleksjobber mister sin fleksjobbevilling, når der visiteres til ressourceforløb, og dermed også overføres til en anden og mindre offentlig ydelse, når ressourceforløbet er gennemført?

Når det med ressourceforløb til fleksjobbere ses i sammenhæng med passus i lovgivningen/vejledningen om, at en person kan visiteres til fleksjob på få timer, hvis og når det ses, at arbejdsevnen kan udvikles indenfor rimelig tid. Ses dette ikke, skal vedkommende visiteres til en førtidspension.

Se Vejledning om Fleksjob af 31. august 2016

Kap. 1.1. (<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=183674>)

En person, hvis arbejdsevne er varigt og væsentligt nedsat, og hvor det vurderes, at personen aktuelt har en meget lille arbejdsevne, kan blive visiteret til et fleksjob, hvis der er mulighed for, at den pågældendes arbejdsevne kan udvikles, således at personen kan øge sin arbejdsindsats indenfor en rimelig periode. Hvis arbejdsevnen ikke vurderes at kunne forbedres, og den pågældende kun kan arbejde få timer om ugen, skal kommunen vurdere, om der skal indledes en sag om førtidspension.

og Orienteringsskrivelse om Ressourceforløb af 7. april 2014

(<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=162660>)

og se ydermere bemærkninger (om progression og udvikling) på Beskæftigelsesministeriets hjemmeside vedr. ny vejledning om fleksjob:

<http://bm.dk/da/Aktuelt/Nyheder/Arkiv/2016/09/Ny%20juridisk%20vejledning%20om%20fleksjob.aspx>

Det skal begrundes, at borgerens arbejdsevne kan udvikles inden for en rimelig periode ved indstilling til fleksjob til en borger med en aktuelt meget begrænset arbejdsevne, og at det skal dokumenteres på borgerens sag.

Fleksjobbere - ej efterløn/fleksydelse

Det undrer, at en ældre fleksjobber, som ikke har betalt til efterløn/fleksydelse gennem årene ved ledighed, når efterlønsalderen nås, kun kan få ledighedsydelse på højeste sats i 6 mdr. Derefter skal denne ældre fleksjobber leve af laveste sats (laveste kontanthjælp) indtil vedkommende bliver folkepensionist, hvilket kan være helt op til 5 år.

Dette kan tolkes som en straf af personer, der ikke har indbetalt til efterløn/fleksydelse i mindst 30 år. Der er ikke taget højde for, at en del af disse personer rent faktisk på grund af sygdom, handicap m.m. ikke har haft mulighed for at indbetale til efterløn, idet deres forløb før en visitering til fleksjobordningen i mange tilfælde har været rodede forløb, hvor der i perioder ikke har været en fast tilknytning til en arbejdsplads. Det har ganske enkelt været sådan, at der ikke har været økonomisk mulighed for at være en del af efterlønsordningen. Det er ikke rimeligt, at ældre mennesker, som for en dels vedkommende har knoklet på arbejdsmarkedet før sygdom, skade eller handicap blev en realitet.

Ovenstående hænger sammen med, at en fleksjobber ikke kan være med i efterlønsordningen/fleksydelse efter det fyldte 30. år? Dette må da siges at være diskriminerende mod personer med handicap, sygdom og væsentlig nedsat arbejdsevne. Personer over 30 år, som visiteres til fleksjobordningen i disse år, kan da sagtens have mange år på arbejdsmarkedet indtil de når folkepensionsalderen.

FORSLAG: Gør op med dette, det er ikke værdigt, at ældre mennesker gennem en årrække skal forsøge at overleve på kontanthjælp, hvis de er så uheldige at blive ledige eller blive visiteret til fleksjobordningen i en sen alder, ligesom det er uværdigt, at personer over 30 år ikke kan deltage i fleksjobbernes efterløn (fleksydelsesordning). Der er også stor harme i fleksjobkredse over, at en fleksjobber ikke kan oppebære samme bonus, som en almindelig ordinært ansat, som vælger at udskyde sin afgang til efterløn. Dette må siges at være udtryk for forskelsbehandling.

Selvstændig virksomhed

Det kan synes underligt, at man i og med reformen klart fra tidligere regerings side lagde op til, at fleksjobbere med selvstændig virksomhed skulle afskaffes. Dette fremgår direkte af oplægget "En del af fællesskabet". Dette hænger sikkert sammen med EU-regelsæt om, at der ikke må gives skjult erhvervsstøtte. Dog er det uhensigtsmæssigt, da mange syge og handicappede rent faktisk ofte er både kreative og iderige. Dels i forhold til innovative løsninger i forbindelse med egen sygdom/handicap, fordi de har selvoplevede problemer tæt inde på kroppen, men det er ofte mennesker som i en del tilfælde bruger flere timer på at være stille og eftertænksomme, og dermed får dannet grundlag for innovative og kreative løsninger. Der er et kæmpe potentiale, som Danmark går glip af, når fleksjobordningen for selvstændige reelt er afskaffet og det er ærgerligt. Vi ved godt, at der eksisterer mulighed for at man kan have "hobbyvirksomhed", hvor der skal forelægges regnskab, men springet mellem hobby og reel virksomhed er stort, især for en fleksjobber.

FORSLAG: At det undersøges, om der kunne være mulighed for at denne del af fleksjobordningen ikke nedlægges, men genoplives.

Retssikkerheden på fleksjobområdet efter reformen pr. 1. januar 2013.

- 1. De kommunale beregninger af fleksløntilskud**
 - a. Fejludbetalinger
 - b. Dårlige og ugennemskelige vejledninger
- 2. Udbetalingsmeddelelser fra kommunerne**
 - a. Den enkelte fleksjobber kan ikke kontrollere sin udbetaling da detaljerne og mellemregninger/beregninger ikke fremgår
- 3. Fastsættelse af "arbejdsintensiteten"(effektive timer overfor reelle arbejdstimer)**
 - a. Aflønning, manglende pensionsindbetaling et scenarie som ligner "social dumping"

AD 1. De kommunale beregninger af fleksløntilskud

Vi har i egne fleksjobrækker to personer, Mikael Hansen og Lars Johannes Nielsen, som har snor i beregninger og det omfattende lovstof omkring beregninger m.m. Dette er ikke bare en påstand, da det kan vises, af de beregningsmodeller, som de to herrer har udarbejdet. Den ene er downloadet af alle landets 98 kommuner, ligesom det kan vises, at begge omtalte er i og har været i kontakt med et stort antal kommuner landet over i forbindelse med enkeltsager. Der er også eks. på, at kommunerne retter henvendelse til Mikael Hansen i forbindelse med tvivlsspørgsmål og sågar er han i kontakt med STAR og deres ansatte i forhold til at få korrigeret diverse vejledninger omkring beregning af fleksløntilskud. Ligesom både Mikael Hansen og andre har gjort STAR opmærksom på adskillige fejl og mangler ved at rette skriftlige henvendelser for at få uddybet vejledninger og svar m.m. Kort og godt, det kræver en fleksjobber med den rigtige matematiske hjerne, før vejledninger og beregninger kan forstås korrekt af myndighederne. Hvilket i sig selv er interessant, men langt fra hensigtsmæssigt.

Kort og godt, der er for mange fejl i de beregninger, som kommunerne foretager i forbindelse med udbetaling af fleksløntilskud. Og det er stort set umuligt for den almindelige fleksjobber at kontrollere og gennemskue, hvordan det beløb, som bliver udbetalt er fremkommet. Kommunerne har ganske enkelt ikke styr nok på, hvordan der skal beregnes og de har meget lille vilje til at hjælpe den enkelte fleksjobber med at gennemgå tallene.

De vanskelige forhold for fleksjobbere omkring udbetalinger fra kommunen har medført, at to herrer, Mikael Hansen og Lars Johannes Nielsen turnerer landet rundt for at afholde kurser i hvordan en fleksjobber kan kontrollere og selvbergne deres fleksløntilskud, ferie m.m. De to herrers beregnere kan findes her:

www.hyrrokin.dk

www.fleksjob-lolland.dk

Københavns Kommune (og andre kommuner) er i dette efterår ved at efterregne udbetalte fleksjobtilskud foretaget siden lovens ikrafttrædelse 1. januar 2013, da kommunen ikke i første omgang har forstået, hvordan de skulle beregne korrekt i forhold til fleksjobbernes pensionsindbetaling fra arbejdsgiver. Det er blot endnu et eksempel på, at det er vanskeligt at forstå og forholde sig til diverse vejledninger m.m. Og det er et eksempel på, at selv nu, hvor reformen er på vej ud af sit fjerde år, er lovgivningen ikke fuldt og helt implementeret.

AD 2. Udbetalingsmeddelelser fra kommunerne, som er umulige at gennemskue, da detaljerne og mellemregninger/beregninger ikke fremgår

Når man modtager en offentlig ydelse, så modtager man en meddelelse fra kommunen om, at de har beregnet skat, fradrag m.m. og agter at overføre et givent beløb. Det fremgår ikke af denne udbetalingsmeddelelse, hvilke beregninger, mellemregninger ej heller fremgår det oprindelige beløb/udgangspunkt for hvilke alle mellemregningerne m.m. er beregnet i forhold til.

Den enkelte fleksjobber kan, som hovedregel, ikke få hjælp i fagforeningerne omkring beregninger af de kommunale udbetalinger af fleksløntilskud, da disse jo hører til i offentligt regi.

Da fleksjobbere ansat på ny ordning efter 1. januar 2013 dels har en lønindtægt dels modtager en offentlig ydelse, er summen af begge dele den udbetaling, som en fleksjobber skal forholde sig til. Man hører igen og igen, at en lønmodtager selv har pligt til at kontrollere, at det der fremgår af lønsedlen også svarer til virkeligheden og er korrekt.

Da L53 blev indført var et resultat, at den enkelte fleksjobber nu er at betragte som deltidsansat på lige fod med ganske almindelige ordinære deltidsansatte. Desværre viser erfaringer og ganske sund fornuft, at dette ikke er tilfældet i forhold til at kunne forstå, hvorfor ens månedlige udbetalinger ser ud som de gør. Dermed må der være tale om mangel på lighed og diskriminerende adfærd.

I forhold til udbetalingsmeddelelser lever kommunerne ikke op til Forvaltningsloven §24. stk. 1 og stk. 2. (<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=161411>). Der træffes med hver udbetaling en afgørelse, men da udbetalingsmeddelelsen mangler faktuelle oplysninger, lever den ikke op til loven om god forvaltning. Samtidig gør manglen på oplysninger det mere end vanskeligt for den enkelte fleksjobber at efterleve sin oplysningspligt.

Der er nu med "Vejledning om Flexjob" af 31. august 2016 kommet mere klarhed omkring, at kommunerne skal fremsende udbetalingsspecifikation sammen med udbetalingsmeddelelsen. Dog er det også sådan, at langt fra alle kommuner efterlever dette.

Desværre er det også sådan, at selv på trods af ovennævnte udbetalingspecifikation er det vanskeligt for de fleste fleksjobbere at læse og forstå, hvordan tingene hænger sammen. Udover, at dette medfører problemer med at overholde oplysningspligten jvnf. "Erklæring om oplysningspligt", så sker der noget rent psykologisk med mennesker, når deres liv og overlevelse afhænger af oplysninger, som de hverken kan gennemskue eller forstå.

Vi ser gerne, at det gøres nemmere for fleksjobbere at gennemskue og forstå, hvordan deres månedlige løn + flekstilskud er sammensat. Ligesom vi gerne ser, at kommunerne fremover tager ansvaret omkring disse ting alvorligt.

I denne forbindelse kan nævnes en anden skævhed. Skat har store problemer i forhold til, hvordan de efter forgodtbefindende fordeler beløb for flekstilskud, ledighedsydelse m.m. i forskellige der til indrettede rubrikker. Dette medfører, at mange fleksjobbere kommer galt afsted i forbindelse med samtaler i banken, da de forskellige "indtægter" ofte står noteret som kontanthjælp.

Så vi kunne godt tænke os at få hjælp til at sende en meddelelse til de ansatte i Skat:

Når en fleksjobber på ny ordning ledig eller i job ringer og gerne vil sikre sig, at tingene er korrekte i forhold til deres skat, SÅ:

Fortæl at rubrik 315 er ledighedsydelse og fleksløntilskud.

Fortæl at rubrik 201 er lønindkomst.

Fortæl at rubrik 216 er ægte kontanthjælp og ressourceydelse.

Fortæl at rubrik 304 er sygedagpenge.

Fortæl at rubrik 317 er til "ydelse for tab af erhvervsevne"

Fortæl at rubrik 201 også er til ydelse for "tab af arbejdsfortjeneste"

Og fortæl IKKE, at alle ovenstående "bare skal i rubrik 216" (216 giver i den grad problemer)

AD 3. Fastsættelse af "arbejdsintensiteten"(effektive timer overfor reelle arbejdstimer)

Ved ansættelse af en fleksjobber skal der tages stilling til mange ting (ligesom i almindelig ansættelsesforhold), men især på et punkt, som alene gælder for fleksjobbere, det som i L53 kaldes "arbejdsintensitet" – er der mange eksempler på, at noget er galt i forhold til retssikkerheden.

Arbejdsintensiteten kaldes populært 'effektivitet' og oversættes til 'effektive timer' i et arbejdsforhold – og skal ses i forhold til 'reelt fremmødte timer'. Det antal timer, en fleksjobber får løn for set i forhold til de timer, som fleksjobberen opholder sig på arbejdspladsen.

Det betyder, at en fleksjobber sættes til et antal effektive arbejdstimer i ansættelsesforholdet. I alle tilfælde skal en kommune sørge for, at der på forhånd er aftalt effektive timer (løntimer)>fremmødte timer, hvis det vurderes, at fleksjobberen i ansættelsen ikke kan arbejde fuldgyldigt effektivt (100 pct.) på linje med ordinært ansatte. Der er selvfølgelig fleksjobbere, som ikke er lige så effektive, som kollegerne og hvor det er et absolut gode, at intensitetsberegning kan tages i brug. Men der er desværre alt for mange eksempler på, at effektiviteten sættes for lavt med fuldt overlæg af kommunerne. Ganske enkelt fordi de ønsker at få flest muligt i ansættelse og for at 'lokke' arbejdsgivere.

I en del tilfælde sættes forholdet mellem effektive/reelle timer i samarbejde med fleksjobberen og er medvirkende årsag til at fleksjobberen overhovedet er i stand til at have en ansættelse, desværre er det også sådan, at mange kommuner/arbejdsgivere anslår de effektive timer ud fra deres økonomiske formåen og dermed presses fleksjobbere, med 100 pct. arbejdssevne, til at være på en arbejdsplads og kun modtage løn for færre timer. Der er eksempler på ansættelser, hvor der arbejdes i 16 timer og kun aflønnes for 6 timer pr. uge. Ja, vi har hørt om en kvinde, der som pædagog arbejder 20 effektive timer, men aflønnes for 2 timer! Og hvor fleksjobberen reelt har en effektivitet på 100 pct. (se bilag "Citater om effektivitet")

Den enkelte fleksjobber er selvfølgelig interesseret i at komme i job og derfor finder mange sig i dette. Ofte ses, at kommune og arbejdsgiver ikke ser en aktuelt ansættelse ud fra, at effektiviteten selvfølgelig først kan fastsættes, når følgende punkter er klarlagt:

1. Fleksjobberens handicap/sygdom/helbredsproblemer
2. Arbejdsopgavernes art/funktion på arbejdspladsen
3. Arbejdspladsens fysiske indretning

Desværre ser mange kommuner stort på samspillet mellem de 3 punkter og derfor er der for mange eksempler på, at fleksjobbere oversælges i forhold til timepris og effektive timer. Mange kommuner nægter at udfylde skema <http://www.klxml.dk/KLB/Blanket/Gaelder/ab325.pdf> – som er skabt til det samme.

Dette gør det uhyre vanskeligt og ressourcekrævende for den enkelte fleksjobber at klage til Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, da der jo så ikke konkret foreligger en afgørelse, som kan ankes. Samtidig er der jo naturligvis den indbyggede problematik, at hvis en fleksjobber er uenig i kommunens/arbejdsgivers ansættelse af effektive timer/reelle timer og ønsker at Ankestyrelsen skal tage

stilling, så kan fleksjobbereren vinke farvel til en evt. ansættelse alene på grund af den månedlange sagsbehandlingstid i Ankestyrelsen. Dette er ikke rimeligt!

Det kan i øvrigt undre, at både stat og kommune finder det rimeligt, at der rundt i landets kommuner 'fuskes' med tilskud og refusioner på denne måde. Det er trods alt penge, der tages fra den fælles kasse. Hvorfor skal en arbejdsgiver ikke betale fuld løn for den ydelse, som de får udført? Det ligner jo indirekte virksomhedsstøtte.

Hver en lønkrone har stor betydning for den enkelte fleksjobber, idet lønkroner betyder flere penge til pension. På dette punkt er der med reformen stor forskel på en fleksjobber i gammel ordning og i den nye.

FORSLAG: Fremover SKAL skema ab325 udfyldes, når der oprettes en aftale om fleksjobansættelse. Som lovgivning og vejledning pt. er udfærdiget står der 'kan'. Skemaet bør tage højde for ovenstående tre punkter i forhold til den konkrete ansættelse og det kunne også være hensigtsmæssigt, om der altid arbejdes ud fra, at det endelige antal timer først fastsættes efter en periode på tre mdr. Samtidig bør de faglige organisationer deltage i arbejdet omkring fleksjobansættelser også jvnf. nedenstående.

CITAT: <http://www.cabiweb.dk/fleksjob/bevilg-fleksjob/>

"Vurdering af arbejdsintensitet og timetal

*Med den nye reform betaler arbejdsgiver kun løn for det arbejde, der bliver udført. Det stiller store krav til jobcentret om præcist at vurdere timetallet og de øvrige skånehensyn, som danner grundlag for at vurdere arbejdsintensiteten. **Vurderingen af arbejdsintensiteten har både betydning for arbejdsgivers lønudgift og personens indtægt.***

Effektiv arbejdstid

En person ansat i fleksjob har ofte skånebehov både i form af et nedsat ugentligt timetal af fx pauser i løbet af dagen eller nedsat arbejdstempo. Når et fleksjob skal etableres, skal jobcentret hurtigst muligt vurdere:

- *det ugentlige antal arbejdstimer*
- *skånehensyn*
- *arbejdsintensiteten i jobbet.*

*En person, som har fået bevilget fleksjob, kan fx arbejde 16 timer om ugen, men på grund af de øvrige skånehensyn er der tale om en nedsat arbejdsintensitet og derfor kun 10 effektive timer. Arbejdsgiver skal i dette tilfælde betale løn for 10 timer. **Er der uenighed om fastsættelsen af det effektive timetal, afgøres det ved fagretlig behandling.***

Det er interessant, at uenigheder skal afgøres i det fagretlige system. Fagforeninger og organisationerne er overhovedet ikke involveret i fastsættelse af effektivitet/intensitet. Der er eksempler på, at sager om effektive timer er sendt til Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, men endnu er det ikke set, at en faglig organisation er indstillet på at tage problematikken alvorligt og køre en fagretlig sag på området. Og det er jo logik for høns, som systemet er pt. da uenigheden omhandler et emne, hvor kommunen har retten til at fastslå et timeantal. Dette sætter fleksjobberne i en situation, hvor der mangler retssikkerhed.

"Hvis enten arbejdsgiveren eller den ansatte ønsker en revurdering af arbejdsevnen til brug for en fornyet vurdering af lønfastsættelsen – og der ikke kan opnås enighed herom – vil en sådan tvist kunne afgøres ved en fagretlig vurdering. Se nedenfor i afsnit 6.4.2 om tvister. CITAT slut." (Afsnit 6.3.)

Vejledning " Vejledning om fleksjob m.v." - <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=158911>

Dette rejser også et problem i forhold til Forskelsbehandlingsloven, som gælder for alle ansættelser, herunder ansættelser af personer med handicap eller ansættelser i fleksjob.

En arbejdsgiver er efter loven forpligtet til at:

1) Yde lige løn for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.

Dette fremgår af vejledningen omkring fleksjob under punkt 6.7.

(<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=158911>)

FORSLAG: At dette med intensitet/effektivitet genovervejes og at fleksjobberne inddrages i dette arbejde. Det er ikke rimeligt, som systemet fungerer for nuværende.

Vedr. vejledning m.m.

Vi tillader os at knytte nogle kommentarer til Vejledning om Fleksjob 31.08.2016.

Mht. vejledningen så er sidste afsnit i punkt 7.3.1 under overskriften **Oplysninger fra Feriekonto** direkte forkert, dels fordi der ikke tages hensyn til am-bidraget og dels fordi bruttobeløbet ikke kan beregnes på denne måde for timelønnede, hvor arbejdsgiveren anvender en del af personfradraget når nettoferiepengene skal beregnes. Endvidere er det trækprocenten fra *optjeningsåret*, der ville skulle anvendes, ikke den fra udbetalingstidspunktet.

Eksempel 6 i vejledningen er ren tågesnak, misvisende og giver i sidste ende ikke nogen anvisning på, hvordan kommunerne rent faktisk skal gøre. Ved beregningen iflg vejledningen ville man kunne få mere udbetalt end den højeste ledighedsydelse for lige præcis august 2016, da der er 23 dage i denne måned (der benyttes en gennemsnitsmåned på 21,67 både for ledighedsydelsen og tilskuddet og ikke månedens aktuelle antal arbejdsdage).

Det er slående, at vejledningen ikke indeholder ét eneste eksempel på, hvordan kommunen skal anvende indberetningerne fra elndkomst og hvilke yderligere oplysninger der skal indhentes fra lønmodtagere, der også er med i en pensionsordning.

Der er belæg for at opfordre til, at fleksjobberne tages med på råd, når der laves vejledninger m.m. Der er fx også det iboende problem, at der i lovgivning og vejledninger m.m. tages udgangspunkt i at en ansat fleksjobber har en fast månedlig indkomst. Dette er dog langt fra altid tilfældet. Mange både kommuner og fleksjobbere kommer i klemme ene og alene fordi de er ansat med timeløn og ofte med skiftende timer.

Vi ser og hører også om endnu et uretfærdigt problem. Kommunerne modregner, når der udbetales flekstilskud, henholdsvis 30 og 55 pct. Men denne modregning får uforholdsmæssig stor betydning for de fleksjobbere, som er ansat under overenskomster, hvor arbejdsgiver stiller bil, telefon el. lign til rådighed

eller hvor der fx indbetales til sundhedsordning via lønnen. Det medfører at en fleksjobber ikke bliver tilgodeset i samme grad som den ordinære kollega.

Det er vort håb, at ovenstående vil kunne gøre en evaluering af Reform af Fleksjob og Førtidspension mere kvalificeret og vi står gerne til rådighed for yderligere oplysninger. Vi ser frem til at få svar på ovenstående.

Med venlig hilsen

På vegne af Facebookgruppen "Stop fleksjobreformen"

Claus Jansson og Karina Jørgensen

Claus Jansson, Østrøjel 12, 2670 Greve, tlf. 60 89 01 61, mail claus.jansson.dk@gmail.com

Karina Jørgensen, Valby Langgade 88c. 3. tv., 2500 Valby, tlf. 61 27 41 38, mail kahina12@gmail.com

BILAG "Udbetalingsmeddelelse"

Som den ser ud nu:

Udbetalingsmeddelelse

Beløbstype Beløb

Fleksløntilskud i fleksjob	10.998,95
ATP/opsparing 500,00 + 0,00	-500,00
Skat 37% af 10.498,95	-3.885,00

I alt udbetalt i perioden 01.03.16-31.03.16 6.613,95

Du har oplysningspligt om ændringer i dine forhold, jf. den "Erklæring om oplysningspligt", som du har underskrevet. Hvis du har spørgsmål til beregningen af dit fleksløntilskud, kan du henvende dig til kommunen, som kan forklare dig nærmere om beregningen. Hvis du ikke er enig i kommunens beregning, kan du klage til beskæftigelsesankenævnet, jf. § 128 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, inden 4 uger fra du har modtaget denne opgørelse. Klagen stiles til Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg og sendes til kommunen.

Periodens	Årets	Årets	Årets	Årets
A-indkomst	A-indkomst	A-skat	AM-bidrag	SP-bidrag
10.498,95	31.556,29	11.677,00	0,00	0,00

Du har oplysningspligt om ændringer i dine forhold, jf. den "Erklæring om oplysningspligt", som du har underskrevet.

I alt overført via NemKonto 6.613,95

Udbetalt pr.

31.03.2016

Venlig hilsen

Københavns Kommune

Som den burde se ud:

Udbetalingsmeddelelse

Beløbstype

Fleksløntilskud i fleksjob	10.999,00
ATP/opsparing 500,00 + 0,00	-500,00
Skat 37% af 10.499,00	-3.884,00

I alt udbetalt i perioden 01.03.16-31.03.16 6.615,00

Fleksløntilskuddet beregnes på baggrund af de indberettede lønindtægter for perioden 01.02.16-29.02.16 + de oplyste pensionsbeløb for samme periode, i alt **16.057,21 + 2.498,66 = 18.555,87.**

Beregningen:

Tilskud før reduktion	17.745,00
Reduktion af tilskud med 30% af 13.839,00	-4.151,71
Reduktion af tilskud med 55% af (18.555,87 – 13.839,00) = 4.716,87	-2.594,28
Tilskud efter reduktion (afrundet)	10.999,00

Lovgrundlag:

Bekendtgørelse om beregning af og fradrag i fleksløntilskud Arbejdsmarkeds- og Rekrutteringsstyrelsens bekendtgørelse nr. 811 af 27/6 2014.

Du har oplysningspligt om ændringer i dine forhold, jf. den "Erklæring om oplysningspligt", som du har underskrevet. Hvis du har spørgsmål til beregningen af dit fleksløntilskud, kan du henvende dig til kommunen, som kan forklare dig nærmere om beregningen. Hvis du ikke er enig i kommunens beregning, kan du klage til Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, jf. § 128 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, inden 4 uger fra du har modtaget denne opgørelse. Klagen stiles til Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg og sendes til kommunen.

Periodens	Årets	Årets	Årets	Årets
A-indkomst	A-indkomst	A-skat	AM-bidrag	SP-bidrag
10.498,95	31.556,29	11.677,00	0,00	0,00

I alt overført via NemKonto **6.615,00**

Udbetalt pr.

31.03.2016

Bilag "Citater om effektivitet"

Citaterne er sakset fra forskellige Facebookgrupper, hvor fleksjobbere skriver - indenfor den seneste måned

Jeg har problemer med min løn. Har gennemgået de sidste 8 mdr. og ingen af mine lønsedler fra kommunen er ens, og her taler vi om et udsving på +/- 3000 kr. Kommunen kan ikke forklare mig hvorfor min indtægt fra dem af svinger og ønsker ikke yderligere dialog omk. det. Har kontaktet SR- Bistand som beder mig selv finde ud af regnskabet og så vil de tage den derfra. Men eftersom at lønsedlerne fra kommunen ikke er specificeret, ved jeg ikke hvad der bliver trukket/ lagt til eller hvordan jeg skal gribe det an. Fagforeningen kan ikke hjælpe, de har givet op. Hvad gør i andre og har i nogle råd til hvor jeg henvender mig?

Det bør klart være en opgave for fagforeningen!

Kommunen bruger ikke beregningsoversigt, vil ihertfald ikke udlever den og HK har kigget på sagen og mener ikke de har ressourcer til at tage den. Har kontaktet chefen for afd. i HK som sendte mig videre til SR.Bistand som igen bad mig regne ud den faktuelle løn og igen det kan jeg ikke.....Suk

De skal oplyse om hvordan de er kommet frem til resultatet. Ellers har du jo ikke mulighed for at efterleve din oplysningspligt. De kan jo have lavet beregningerne på forkert grundlag og udbetalt dig alt for meget. Så du skal klage over manglende information om hvordan udregningerne er lavet. Skriftligt.

Jeg sender en klage hver måned til kommunen !! Og det vil jeg gøre indtil der står et beregningsgrundlag. Især fordi JEG skal underskrive en oplysningspligt erklæring hvert år. Og jeg spørger ind til hvordan jeg kan underskrive den, når jeg ikke kan se om jeg reelt opfylder lovkravet.

Surt opstød herfra... mit puljejob slutter på mandag og sb ringede idag og spurgte om jeg arbejder 100% effektiv .. det gjorde jeg .. hun sagde så at det kunne være en god idé hvis jeg ikke gjorde det i mit næste job , 1 det ville være nemmere at finde et job 2 jeg ville blive mere attraktiv overfor arb giver 🤔🤔 hvordan sikre jeg mig at de ikke sælger mig for billigt 🤔 sagde at det ville jeg ikke finde mig i for jeg var 100 % effektiv på det plejehjem jeg kom fra.. hun sagde så det må vi se på når vi mødes på næste torsdag..

Hold fast i at du arbejder 100 %. Sørg for at få alt det din sb siger på skrift. De 2 argumenter hun giver dig er ikke i orden. Hvis din effektivitet ned, så skal argumentet være at din fysik ikke kan holde til det. Få evt en bisidder med, som er inde i reglerne.

Det har jeg også fået af vide af min jk. Ikke på samme måde men at det kan være nemmere at sælge hvis man ikke er 100% effektiv..

Står lige nøjagtig i samme situation - du er mere attraktiv hvis vi piller ved din effektivitet

Uh.. der er lige afsagt dom mod en arbejdsgiver i Holstebro - som måtte efterbetale en tidligere fleksjobbet - netop grundet effektiviteten. Jeg mener 3f kørte sagen. Flexjobberen var ansat som chauffør og arbejdede 100 % - men fik kun for 80 % grundet skånehensyn (anbefalet af jobkonsulenten!!!) Arbejdsgiveren fulgte kun kommunens anvisning - men det kostede altså.

Jeg er selv lige blevet ansat med 80 % effektivitet (men arbejder 100 %) med selv sagt samme argument fra min jobkonsulent (også Holstebro kommune). Jeg kan ikke klare tunge løft - så min arbejdsgiver slipper med 80 %

Tåbeligt system. Jeg er også 100% effektiv i mit fleksjob, men måtte også sige fra overfor jobkonsulent, da jeg skiftede job. Jeg vil skisme ikke aflønnes for mindre end jeg arbejder! Det er jo ringe nok med feriepenge og pension i forvejen, når man ikke har ret mange timer.

forekommer nok i de flestes tilfælde, jeg fik samme besked.

Jeg er blevet tilbudt et fleksjob på 7-8 timer men de vil kun betale for 1 time er det helt normalt at man skal arbejde gratis så mange timer

Sidder og bliver mere og mere gal som kommentarerne kommer ind. Sikke en banan republik vi lever i. Der er fra kommunernes side ikke styr på en skid og så bliver vi behandlet som 2. Rangs borgere! De er da vist ikke klar over at det er folks liv vi taler om her. Synes det er en evig kamp, først for overhovedet at komme i betragtning til Flex, og nu for at få en nogenlunde værdig behandling! Det er til at brække sig over. Føj.

Da jeg fik mit 3 flexjob her i februar sagde virksomhedskonsulenten at de kun skulle betale for 6 timer, men at de havde mig 9 timer om ugen. Det gør ikke den store forskel på lønnen, men havde det bare sådan, at han kunne godt ha snakket med mig om det først, for at høre om det var okay med mig.

Pas på..jeg hoppede på noget lignende, fordi jeg SÅ gerne ville have et job..arbejdede 6 timer og fik for 1,5..med lovning på at jeg ville få mere efter et stykke tid..men det skete aldrig..og det er så undergravende for ens selvværd..med mindre effektiviteten passer til det, som man rent faktisk laver..jeg var 100% effektiv og fik lov til at sige op uden karantæne..Jeg er for nyligt blevet kontaktet af den daglige leder derude, som nu også har sagt op..han lige ville høre, hvordan jeg har det nu..fordi han havde så dårlig samvittighed over forløbet, hvor det ligesom blev ham, der skulle sige, at jeg ikke kunne få løn for større effektivitet..Han havde brug for at fortælle mig, at han var rigtig ked af det, og at han også dengang syntes, at jeg var 100% effektiv...heldigvis er jeg videre nu, ansat et andet sted, hvor jeg får 100%

ADVARSEL!!!

Hold jer fra XXXXXXXXXXXX(firmanavnet er fjernet)

De fuser så det basker 😊😊

Ingen pensions ordning, intet aften tillæg(selv om arbejdstiden hedder 18-21.30)

Og i den stilling sku man arbejde 16.25 timer pr uge med løn for 11 og det er uanset om du er 100% effektiv eller ej 😊

Jeg var så dum at sige ja til jobbet , startede fredag og sagde op mandag, desværre er jeg så flink at jeg har lovet at blive til de finder en anden

Flot !! 😊

Kan simpelthen ikke forstå hvorfor man skal sættes til 50% effektiv når man er mere. Får ar vide af min mentor at det er jo en gevinst for arbejdsgiver og du mister ikke noget på det. Altså kan ikke forstå man skal gøres dårligere end det man er så arbejdsgiver spare i lønnen og at det oven i købet er kommunen der siger det.

og ift det oprindelige opslag , spørg din mentor Siden hvornår det har det været meningen at vi fleksere skulle være en økonomisk gevinst for arbejdspladserne. Vi er deltidsmedarbejdere for hulan, ikke slaver og reformen er vel ikke sat i verden, for at de penge de ville spare ift den gamle ordning skulle gå til arbejdsgiverne som erhvervsstøtte... , eller hvad !

Syntes faktisk at arbejdsgiverne burde skamme sig, og kommuner der opfordre til det lige så. Det er jo at svindle samfundet for penge, og det er da ikke i orden, når der ikke engang er penge til at passe på de gamle og de syge.....

Jeg er igen og igen så gal over at få ikke betalt for mine effektive time. Jeg er rigtig glad for at have et job, jeg kan godt lide mine kollegaer og min chef. Jeg kan forstå at de har ikke råd til at betale mig mere løn en for 3 timer.....så nu har jeg besluttet mig at jeg arbejder efter min effektivgrad.....den som min jobkonsulent pressede mig til, som er 50%. Hun forsøgte at få mig til at gå ned til 33% men det ville jeg ikke. Selv om jeg har været med til at acceptere at arbejde med 50% eff. irretærer det mig konstant. Jeg må så se om jeg beholder mit job eller får en fyresæddel

og de regnede ikke noget på min effektivitet, arbejdsgiver sagde jobkonsulent at hun havde kun råd til at betale for 3 timer.....JK sagde at jeg skulle ansættes da 9 timer, da det var det timetal jeg havde i praktik hos dem men jeg nægtede at gå med til det så det blev lavet om til 6 timer i stedet

Jeg arbejder 20 timer om ugen og får løn for 7,5 timer fra firmaet.

Ifølge en beregner vil jeg kun får cirka 350 kr mere før skat, hvis jeg fik løn for alle 20 timer.

Hvis du kan arbejde 6 timer og de mener du kun er 50 % effektiv. Så hedder det 50 % af dine 6 timer, og det er jo 3. Dog skal det siges at hvis dine 50 % er noget din arbejdsgiver har forhandlet sig til så er det ikke retfærdighed. Arbejder selv sammen med 35 andre fleksjobbere. Og mange er utilfreds med deres procent sats. Men det skulle give det samme i lønningsposen. Dog mindre pension hvis de betaler til den. Mine 75 % er et levn fra den

gamle ordning, er aldrig blevet afklaret. Det var bare den procentsats de brugte mest. Jeg arbejder 3 timer om dagen. Nogle dage med fuld skrald på, og ingen tid til pauser. Vil sige jeg er 100 % hele tiden i de timer jeg er på job. Men kan ikke få lavet procent satsen lavet om ☹

Rent principielt er der noget galt, hvis man ikke bliver lønnet for sin arbejdsindsats. (Undtaget er de sager, hvor man REELT arbejder mindre effektivt end de 100%) Efter min mening handler det ikke kun om kroner og ører. Så til jer, der skriver, at I ikke får mindre i løn, selvom effektiviteten ikke er 100% - har I tænkt på, hvor resten af jeres løn SÅ kommer fra? Er det rimeligt, at kommune/stat - og dermed os selv og alle andre skatteborgere - skal betale for, at vi i nogle af vores timer er gratis arbejdskraft? Jeg synes ikke, at arbejdsgiverene skal tjene på, at mennesker af mange forskellige årsager ikke kan arbejde fuldtids mere. Det handler også om, at vi skal kunne se os selv i spejlet og være stolte af det, vi ser. Det kan for mange være svært nok i forvejen, men det er da slet ikke nemt, hvis arbejdsgivere og jobkonsulenter ikke mener, at vi fortjener at få løn for udført arbejde.

Det er indirekte økonomisk støtte til virksomhederne og udover at skatteyderne betaler, har medarbejderen PENGE MED PÅ ARBEJDE hver dag, med det der svarer til pension og feriepenge. Det er nogen værre svineri!

Endnu en sag som viser, hvor urimeligt det nye system er! Min jobkonsulent mente også at jeg skulle arbejde flere timer end jeg får løn for, men det nægtede jeg. Når mit skånebehov er færre timer og intet har med min indsats at gøre, så skal de ikke tørre den af på mig, bare for at føje en arbejdsgiver!

Jeg talte med HK om det og de vil ikke røre ved det med effektiv tid fik jeg at vide. Det var en sag mellem arbejdsgiver kommune og mig.

der kan være grunde til at man har nedsat effektivitet, nogle af dem ok, , mens andre virker tilfældigt og er ikke ok. Tror tit at lidt svage og ikke så let aktiverbare, sælges til arbejdsgiver med en lav effektivitet, som en slags præmie ell skjult tilskud. Det er min private teori.

Lugter langt væk af at arbejdsgiveren gerne vil have en medarbejder med 50% rabat.... jeg tænker også om lagermedarbejderen som heller ikke passer kassen kun få løn for ½ dele af sin timer, og hvad med truckførerne.... Hvad med direktøren passer han kassen? Jeg ville ikke godkende effektiviteten på 50% !!!!

er det din arbejdsgiver der har vurderet at du kun er 50 % effektiv ,eller er det jobcentrets måde at formulere sig på ????????????, tag en snak med arbejdsgiver , ... for selvom der er nogle funktioner du ikke kan, så kan du jo godt være 100% effektiv med de andre opgaver du laver , og bliver jo ikke 50 % mindre effektiv af at skulle møde på bestemte tider, men istedet hvis du skal møde på nogle tider der ikke er så gode for dig , SÅ kan man begynde og snakke om nedsat effektivitet, men hvis du har samme arbejdstempo som de øvrige, så lyder det som en kringlet måde at spare penge på..... og hvis det ender sådan, så husk at du i din arbejdstid kun skal nå halvdelen af hvad dine kollegaer når, ;-) det er jo det arbejdsgiver

forventer, da han så kun giver halv løn ;-). der var lige en der skulle lave det nummer med mig, så skulle jeg nok vise den effektivitet, så de hørte ringen for ørene bagefter

Det jo ikke 100% i 37 timer !

Det er 100% effektivt i de timer du er på job - her 9 timer - hvor "Jette" er lige så effektiv som sine kollegaer og derfor skal Jette ha 100% timeløn for de 9 timer ! Enkelt !!

Tråd og diverse kommentarer fra en lukket facebookgruppe "Fleksjobgruppen". Da gruppen er lukket, er kommentarer fra medlemmer anonymiseret.

[20. august](#)

Jeg er frustreret!

I torsdags ringer min jobkonsulent og siger at der muligvis er et rengørings job til mig. Jeg ringer til arbejdsgiveren, og taler med ham. Først er han meget interesseret og beder mig om at komme ud og snakke med ham på tirsdag. Da han hører at jeg er 100% effektiv (og dermed forventer at få løn for alle mine timer), er han ikke interesseret alligevel. For som han siger: "De fleks jobber jeg ansætter plejer ikke at få løn for alle deres timer". Så det ender ud med at han siger at jeg jo kan sende ham en email med mit CV. (Han kunne lige så godt have sagt at han ikke var interesseret).

Efterfølgende kontakter jeg min jobkonsulent, og forklare hende situationen. Hun virker forstående først, men siger så "Du er jo nok nødt til at give et par timer gratis, sådan er det jo".

Jeg er målløs! Hvorfor i al verden skulle jeg arbejde "gratis"? Jeg har fuld forståelse for at man gør det, hvis man ikke er vurderet 100% effektiv. Og syntes det er en fin ordning i den situation, fordi det giver nogen mennesker mulighed for at komme ud på arbejdsmarkedet som eller ikke havde haft muligheden. Men jeg bliver gal og skuffet over at job konsulenten ikke er mere "på min side".

Jeg vil klage over din jobkonsulent

Skræmmende melding fra en jobkonsulent, og jeg havde bestemt ikke fundet mig i det. Der må være en du kan klage til ??

Du skal satme ... Sorry, ... ikke give noget gratis ... Du skal afregnes for effektive timer -, ellers må fagforeningen på banen.... Bum !

Du skal holde fast i, at du skal have løn for alle arbejdstimerne - alt andet er uhørt!

Hvis han tilbyder jobbet men kun med 80% måske og ens jobkonsulent siger ja. Må man så sige nej uden man bliver straffet ?

Din jobkonsulent kan ikke ansætte dig - og skal iøvrigt ikke blande sig i lønforhandlingerne/ansættelsesforhold medmindre du beder om det

Så hvis arbejdsgiver vil kun betale for 80% og du siger nej så sker der intet fra JK's side? Troede bare man ikke kunne sige nej til et job medmindre der var en god grund.

Har du på noget tidspunkt fået vurderet din arbejds effektivitet ?

find dig ikke i noget og sig du vil ha for alle timer

underbetaling eller dårlige arbejdsforhold er en god grund til at takke nej

Han er en person som ikke skulle ha lov til at få en fleksjobber ind

Det er godt nok groft 😡😞😡😞

Det er bestemt heller ikke i orden! Jeg har selv været ude for lignende - og jeg synes du skal klage over din jobkonsulent. Løndumping er ikke OK! Du skal også have i bagehovedet, at jobcenteret/jobkonsulenterne IKKE er din fagforening! De er interesseret i at få dig fra LEDIGkassen over i I-JOBkassen - uanset om du så skal gå på kompromis med løn og arbejdsforhold

Det ville jeg ikke finde mig i, jobkonsulenten har en chef og brug din fagforening, det er fuldstændig uacceptabelt og skal stoppes. Vi får ikke for meget i forvejen 😊

Få det på skrift at det er normalt at give et par timer og så klag

Jeg har lige meldt- XXXX (navn fjernet) ind i gruppen. 😊 :-D

Jeg ser det som særdeles alvorligt, ulovligt, grotesk og kriminelt- Forudsat historien er som jeg læser den :- Jeg har læst flere hentydninger om samme adfærd flere gange, her er det skåret ud, så selv politikere kan se pointen

Kan ikke forstå at jobkonsulenten kan finde på at sige sådan min jobkonsulent så tværtimod du er 100% effektiv så skal du have for alle de timer du arbejder 😡😞

Jeg har prøvet lidt det samme. Jeg blev tilbudt job, men var ikke sikker på om det lige var mig, så foreslog at bruge muligheden med en gratis praktik til at starte med. De var SÅ glade for mit arbejde, og det gik super. Da vi så skulle skrive kontrakt kom min chefs chef og ville være med. Og mente bestemt ikke at jeg kunne være effektiv i alle mine timer. Jeg har 12 timer, og min chef som arbejder med mig til daglig har vurderet at jeg er Det. Den anden havde aldrig mødt mig, men håbe de han kunne få mig under grænsen, så de fik tilskud. Min jobkonsulent blev virkelig gal, og stod fast på mit!! Så jeg ville virkelig klage over sådan en udmeldelse!! Og så slet ikke tage det job... det er jo ren udnyttelse!!

Jeg er fuldstændig enig med dig, XXXX! Det er fuldstændig forkasteligt, at ordningen misbruges bevidst til at undersøge os. Synes også, det er en god ordning, hvis den bruges efter hensigten - men ikke til andet! Eneste vej til at stoppe det svineri er, at vi siger fra overfor misbruget, og fastholder, at vi skal aflønnes svarende til vores faktiske effektivitet!

Åh....hvem kommer det mon som en overraskelse for...???

Ja det er snyd og bedrag men vi er nok nødt til det hvis vi vil have et arbejde og lønmæssigt kommer det ikke til at betyde noget for os. Så !!

Nej vi er ikke nødt til det ! vi kommer til at agere som løntrykkere og det skal vi IKKE ! Vi er sgu ikke slaver 😡😈

Enig med XXX. Vi er bestemt ikke nødt til det!!! Eneste vej frem er at vi ALLE nægter at finde os i det!!!

Enig... fagforeningen skal jo bare ind over. Vi skal sgu ikke arbejde gratis!!!

Susanne! Hvad er det for noget vrøvl!
Det skal vi aldrig finde os i.

Og lønmæssigt betyder det bestemt noget for os... vi får bl.a. kun pension og beskæftigelsesfradrag af de timer arbejdsgiveren betaler!

Vi er i forvejen uglese i mange sammenhænge - vil bestemt ikke blive bedre af, at vi så osse dumper lønnen. Hvad bilder sådan en jobkonsulent i øvrigt ind, et er at en evt. arbejdsgiver forsøger at slippe så billigt som muligt - men jobkonsulenten burde være klogere!

Det passer i øvrigt heller ikke, at man lønmæssigt ikke kan mærke det - medmindre man i forvejen er så lavtlønnet, at der ingen forskel er på, om man er på ledighedsydelse eller i arbejde...

SÅDANNE CITATER KAN VI LEVERE I SPANDEVIS AF

Se også denne artikel: <http://www.fagbladet3f.dk/nyheder/84180708a39d4690b966897987a005c4-20160527-firma-doemt-for-ulovligt-loentraek-hos-fleksjobber>