



København den 28. november 2012

Weidekampsgade 8
Postboks 470
0900 København C
Tlf. 70 11 45 45
Fax 33 30 40 99
www.hk.dk

**Folketingets Beskæftigelsesudvalg
Folketinget
København K.**

Deputation til Folketingets beskæftigelsesudvalg den 28. november 201

**HK har bedt om foretræde i forbindelse med behandling af lovforslag L 53
som omhandler reform af førtidspension og fleksjob:**

Indledningsvis vil vi gerne give udtryk for, at vi støtter indførelse af ressourceforløb og etablering af rehabiliteringsteams i alle kommuner. Med disse ændringer og ved at udvide målgruppen for fleksjobordningen, kan det forudses, at fleksjobordningen får endnu større betydning end, hvad tilfældet er i dag.

Generelt er vi i HK bekymret for forringelserne i af fleksjobordningen. Mange af HK's medlemmer vil opleve en reel nedgang i indkomsten i forhold til i dag. En nedgang som holder livet igennem, eftersom ændringerne også har en væsentlig indvirkning på pensionsopsparingen og dermed seniortilværelsen. Endvidere frygter vi, at det både bliver vanskeligere at etablere nye fleksjob samt fastholde nuværende ansatte i et fleksjob efter ulykke eller sygdom. Med dette foretræde vil vi fra HK's side gerne pege på nogle helt konkrete problemstillinger, som særligt ligger os på sinde:

1. Lovforslaget åbner risiko for at lønmodtager og arbejdsgiver kan fravige de kollektive overenskomster

Den nuværende lovgivning bygger på en respekt for overholdelse af de indgåede overenskomster. Senest har Højesteret i december 2010, i en sag om lønfastsættelse i en virksomhed uden overenskomst, fastslået

At "Overenskomsten kan kun fraviges ved aftale mellem det konkrete ansættelsesforholds parter i det omfang overenskomsten åbner mulighed herfor".

Det betyder – at det alene er ejerne af en overenskomst – den faglige organisation og arbejdsgivernes organisation – som kan tillade at en overenskomst kan fraviges, hvis det ikke udtrykkeligt er tilladt i overenskomsten.

Når det gælder ordinært ansatte, som ikke er i en særlig social- eller udsat situation, er der ikke behov for den form for beskyttelse gennem lovgivningen. Når der er tale om et ligeværdigt styrkeforhold, skal parterne selv regulere løn og ansættelsesforhold uden at Folketinget griber ind.

Men når der er tale om udsatte grupper, som ikke er underlagt de almindelige spilleregler på arbejdsmarkedet når det gælder køb og salg af arbejdskraft, er der en god tradition for, at lovgiver sikrer en ensartet beskyttelse. Det sker ved at kræve, at man som minimum følger områdets gældende overenskomster. Uanset om arbejdsgiveren har tegnet overenskomst eller ej.

Ud over de nuværende ansatte i fleksjob gælder denne beskyttelse lærlinge og elever samt arbejdsløse som aktiveres i en virksomhed med løntilskud. Derved undgår man social dumping.

I Lovforslag L 53, bliver der under § 70 e, givet adgang til at den ansatte og arbejdsgiveren kan fravige overenskomsten med henblik på at fastsætte en løn som harmonerer med den ansattes arbejdsevne.

En kommende fleksjobansat, kan her, som den svage part, bliver presset til at godkende vilkår som fraviger overenskomsterne. Hvor overenskomsten tidligere ydede en beskyttelse og ikke kunne fraviges, åbnes op for vilkår, som ikke er godkendt i henhold til områdets overenskomst.

Vi skal anmode om at beskæftigelsesudvalget ser på disse bestemmelser igen, således at det også fortsat sikres, at overenskomsterne kun kan fravises, hvor overenskomsten åbner mulighed herfor. Det er nødvendigt med en tættere dialog med parterne på arbejdsmarkedet om, hvorledes fastsættelse af løn skal finde sted – idet mindste for at undgå at fleksjobansatte helt bliver ladet alene på herrens mark.

2. Tilbageskridt at de faglige organisationer holdes ude inden etablering af et fleksjob

Ved etablering af et nyt fleksjob er det i dag således, at den overenskomstbærende faglige organisation skal inddrages inden fleksjobbet kan etableres. Hvad enten fleksjobbereren er medlem eller ej, yder vi rådgivning om løn og ansættelsesvilkår for området, og hjælper desuden ved de årlige lønreguleringer.

Samarbejdet betyder, at ansættelserne sker på korrekte vilkår, og at man følger de retningslinjer lovgiver har lagt fast.

Vi er i HK meget forundrede over, at lovforslaget ikke viderefører det tætte samarbejde der har været mellem jobcentre og de faglige organisationer, når det gælder sikring af korrekte løn og ansættelsesvilkår. Ved at have denne kontakt, *inden* etablering af et fleksjob, undgås mange efterfølgende kontroverser. Parterne som indgår aftale om fleksjob er dermed helt klar over hvad vilkårene indebærer, og sandsynligheden for, at fleksjobansættelsen bliver en succes er langt større, end når der fra starten er usikkerhed og uklarhed om løn og ansættelsesvilkår.

Vi ser fra HK's side derfor gerne, at man fortsætter med den nuværende bestemmelse i § 72,1 som siger:

"Fastsættelse af løn og øvrige arbejdsvilkår skal ske i samarbejde med de faglige organisationer".

3. Risiko for offentlige merudgifter til fleksløntilskud ved forkert aflønning og manglende inddragelse af de faglige organisationer

Både når det gælder fravigelse af overenskomsterne og ved manglende inddragelse af de faglige organisationer, ser vi fra HK's side en risiko for, at ansatte presses til en lavere løn, eller at man af andre årsager ikke altid får en korrekt aflønning.

I den nye fleksjobordning suppleres lønnen med et fleksløntilskud. Størrelsen af dette løntilskud er direkte afhængig af, hvad den ansatte selv er i stand til at tjene.

Vi vil advare mod, at der i bestræbelserne for at etablere nye fleksjob, kan skabes en ny "uhellig alliance" mellem arbejdsgiver, lønmodtager og jobcenter. Risikoen består i, at alle parter (frivilligt eller tvungent) ser gennem fingrene med underbetaling og manglende lønregulering, eftersom kommune og stat fylder posen op gennem fleksløntilskuddet.

Vi skal fra HK's side advare mod, at man helt fjerner sikringen af, at ansatte i fleksjob bliver korrekt aflønnet og får løbende regulering af lønnen. Med forkert aflønning og ved manglende lønregulering til ansatte i fleksjob, vil den offentlige kasse få unødvendige merudgifter på kontoen for flekslønstilskud.

4. Fastholdelsesfleksjob, både overflødige og problematiske krav

Med den nye lovgivning indføres et krav om, at der først kan visiteres til fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, efter den pågældende har været ansat 12 måneder under de sociale kapitler eller på særlige vilkår.

Endvidere skal arbejdsgiveren dokumentere, at der er gjort et reelt forsøg på at etablere et vedvarende udstøttet job.

Vi finder det fra HK's side i orden at man kræver, at arbejdsgiveren skal yde dokumentation for forsøg på fastholdelse, men vi finder det både overflødigt og problematisk samtidigt at kræve gennemførelse af en 12 måneders ansættelsesperiode efter de sociale kapitler eller på sociale vilkår.

Vi mener det er overflødigt, eftersom de generelle bestemmelser for visitation til fleksjob udelukker, at en arbejdsplads kan spekulere i oprettelse af fleksjob. I grundlaget for visitation til fleksjob skal der bl.a. foreligge en omfattende dokumentation for, om personens ressourcer er fuldt afklarede, dokumentation for om alle foranstaltninger har været afprøvet og dokumentation for, at arbejdsevnen er varigt og væsentligt begrænset i forhold til at opnå beskæftigelse på normale vilkår.

Vi mener bestemmelsen er problematisk, idet den risikerer at medføre, at det bliver vanskeliggjort at etablere fastholdelsesfleksjob. Overgang til ansættelse efter de sociale kapitler, vil for manges vedkommende betyde ansættelse på nedsat timetal og dermed en væsentlig lønnedgang på grund af sygdom eller ulykke.

Er man beskæftiget i en butik, hvor mindstelønnen ligger omkring 130 kr. i timen, har man ikke råd til at gå ned i indkomst. Alternativet vil derfor være sygemelding, firing og overgang til ledighedsydelse.

Dermed mister vores medlem muligheden for at forblive på arbejdspladsen, og må i stedet stille sig op i køen blandt de mange andre på ledighedsydelse.

Vi vil fra HK's side henstille, at man fjerner de særlige regler for fastholdelsesfleksjob, idet vi tror de vil gøre mere skade end gavn og brugen af fastholdelsesfleksjob vil udtørre.

5. Ansættelsesbevisloven er ikke medtaget

Vi vil godt kvittere for, at man har indskrevet funktionærloven, således at personer som arbejder 8 timer eller derunder skal ansættes på funktionærlignende vilkår. Det skaber bedre tryghed i ansættelsen, og ligestiller den ansatte med øvrige kolleger i funktionærgruppen.

Vi vil samtidig henlede opmærksomheden på ansættelsesbevisloven. Ved ansættelse på 8 timer eller mere, skal arbejdsgiveren udstede et ansættelsesbevis. Alle ansatte har krav på dette bevis som bl.a. skal indeholde beskrivelse af arbejdssted, løn, pension, ferie, tillæg, opsigelsesregler og normal arbejdstid.

Vi vil anbefale at også denne lov bliver skrevet ind i det nye lovforslag, således at alle ansatte i et fleksjob får ret til et ansættelsesbevis og at man dermed altid får tydeliggjort, hvilke ansættelsesmæssige vilkår der er gældende.

6. Risiko for forskelsbehandling på arbejdsmarkedet

Lovforslaget åbner op for en ny form for lønfastsættelse, idet arbejdsgiver i stedet for at yde en bestemt timeløn, skal aflønne efter, hvad den ansatte "reelt yder" ved en lavere arbejdsintensitet.

Vi er forundrede over, at den ny form for lønfastsættelse er indført uden forudgående drøftelser med arbejdsmarkedets parter, og vil kan forudse, at ændringen kan medføre en del komplikationer når den reelle arbejdsevne skal fastlægges og ansættelse skal finde sted i praksis.

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet beskriver, at der foreligger forskelsbehandling med hensyn til lønvilkår, hvis der ikke ydes lige løn for samme arbejde eller for arbejde som tillægges samme værdi.

Arbejdsgiveren skal træffe alle hensigtsmæssige foranstaltninger for at sikre at den handicappede får adgang til at udøve beskæftigelse.

Det er derfor forbundet med store vanskeligheder at fastlægge, hvornår en person ikke yder arbejde med samme værdi. I mange fag, kan det være vanskeligt at fastsætte jobbet's reelle værdi.

Vi frygter, at kommunen i forbindelse med visitation til fleksjob, vurderer den reelle arbejdsevne for lav, alene for at kunne tilbyde en arbejdsgiver arbejdskraft til en mindre timeløn. Samme mønster som vi ser i dag, hvor mange arbejdsgivere overkompenseres ved at få tilskud på 2/3 selv om den ansatte arbejder på halv tid.

Vi skal derfor, fra HK's side anbefale, at man tager kontakt til de overenskomstbærende parter med henblik på at opnå fælles forståelse for, hvorledes man vurderer, hvad en ansat reelt yder i forhold til et konkret job, og samtidigt sikrer at der ikke sker overtrædelse af lov om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

Vi skal fra HK's side opfordre beskæftigelsesudvalget til at inddrage ovenstående betragtninger i det videre lovforberedende arbejde.

Med venlig hilsen



Mette Kindberg
Næstformand
HK/Danmark