

Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering
aih@ams.dk
flf@penst.dk

kopi: ams-ber@ams.dk

Høring om § 70 e i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

AC har via Beskæftigelsesrådet den 12. oktober 2012 modtaget forslag til formulering af § 70 e i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats til høring.

Nedenfor følger AC's konkrete bemærkninger til lovforslaget, idet der overordnet set henvises til AC's høringssvar af 18. september 2012.

Indledningsvist finder AC dog anledning til at kommentere på den del af forslaget, der lægger op til et brud med den danske model. Det angår § 70 e, stk. 3, hvor der lægges op til, at den ansatte og virksomheden i de situationer, hvor der ikke i overenskomsten er bestemmelser om aflønning af fleksjobansatte, eller hvor bestemmelserne ikke kan finde anvendelse, kan indgå en aftale, hvormed den gældende overenskomst fraviges.

Der erindres i den forbindelse om den arbejdsretlige grundsætning om, at en aftale eller overenskomst kun kan fraviges af de parter, der har indgået aftalen eller overenskomsten, herunder de parter, som overenskomst- eller aftaleparterne har bemyndiget til at kunne fravige overenskomsten/aftalen. Grundsætningen hænger sammen med det forhold, at arbejdsret som disciplin bygger på principperne i aftaleretten.

Der lægges således med forslaget lægges op til et opgør med parternes suveræne kompetence til at fastlægge løn- og ansættelsesvilkår. Der lægges op til et afgørende brud med tankegangen bag den danske model.

For AC er det afgørende, at lovforslaget respekterer den danske model. Lovforslaget skal naturligvis afspejle det faktum, at det er parterne i overenskomsten/aftalen, der kan fravige den aftale/overenskomst, de har indgået, eller som kan bemyndige andre til at fravige afta-

Den 18-10-2012
Sagsnr. S-2012-240
Dok.nr. D-2012-16604
ej/kef

AKADEMIKERNES
CENTRALORGANISATION

THE DANISH CONFEDERATION
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Postboks 2192
Nørre Voldgade 29
DK - 1017
København K.

T +45 3369 4040
F +45 3393 8540

E ac@ac.dk
W www.ac.dk

len/overenskomst. AC forudsætter naturligvis, at regeringen bakker op om den danske model både i ord og i handling.

Konkrete bemærkninger:

§ 70 e, stk. 1

AC finder det ikke hensigtsmæssigt, at løndelen udbetales af arbejdsgiver og at fleksløntilskuddet udbetales af jobcentret. Hele lønnen bør som for andre lønmodtagere udbetales af arbejdsgiveren, som herefter kan få tilskuddet udbetalt af jobcentret. Den bagvedliggende beregning af løn og fleksløntilskud kan med fordel fremgå af lønsedlen. Det forhold, at en del af lønnen udbetales af jobcentret, er med til at signalere, at der er et A- og et B-hold på arbejdsmarkedet – og på arbejdspladsen.

§ 70 e, stk. 2

AC mener, at jobcentret i forbindelse med arbejdsprøvning og vurdering af arbejdsevne skal beskrive, hvilke skånehensyn et fleksjob skal indeholde. Jobcentret skal herunder vurdere, om der er behov for øget tid til at kunne udføre de konkrete arbejdsopgaver. Jobcentret skal i denne vurdering vurdere graden af arbejdsintensitet og løbende følge op på, at der er et rimeligt forhold mellem de præsterede timer og antallet af udbetalte løntimer.

”hurtigst muligt” kan med fordel uddybes, eksempelvis i bemærkningerne. Når den ansatte og virksomheden er parate til at igangsætte fleksjobbet, skal de ikke bringes i en situation, hvor de skal vente på jobcentrets vurdering.

”Jobcentret skal foretage en revurdering af arbejdsevnen i fleksjobbet, hvis arbejdsgiveren og den ansatte er enige om ændringen og i fællesskab anmoder herom.”: Den ansatte bør have en adgang til revurdering, uanset om arbejdsgiveren er indstillet herpå. Hvis den ansatte mener, at arbejdsevnen er (blevet) større, eksempelvis fordi den ansatte over tid er blevet bedre til arbejdet og derfor kan overkomme mere, og derfor ønsker en revurdering, vil den ansattes eneste mulighed i situationen, hvor arbejdsgiver ikke ønsker en revurdering, ellers være at sige sit job op, og det er ikke i nogens interesse. Hvis jobcentret vurderer, at arbejdsevnen er (blevet) større, kan den ansatte/den pågældendes faglige organisation herefter søge en dialog med arbejdsgiveren om ændring af arbejdsforholdene.

§ 70 e, stk. 3

Der lægges op til, at den ansatte og virksomheden skal indgå en aftale, hvis overenskomster mv. ikke indeholder sociale kapitler eller bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår for ansatte i fleksjob eller hvis bestemmelserne ikke kan finde anvendelse. Af udkast til bemærkningerne er ”ikke kan finde anvendelse” uddybet med følgende ord ”fordi de ikke er

egnede til at regulere løn og arbejdstid efter de regler, der gælder i den nye fleksjobordning". Spørgsmålet er, hvem der skal afgøre egnetheden heraf? Det er AC's opfattelse, at hvis overenskomstparterne finder, at de aftaler, de har indgået, er egnede, bør der ikke stilles spørgsmålstejn herved.

Henvisningen til "lokaftaler, mv., hvis disse indeholder bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår for ansættelse og fastholdelse af personer i fleksjob" forekommer uklar. Det er AC's forudsætning, at ansatte og nyansatte i fleksjob er omfattet af lokale aftaler, herunder af lokale aftaler om lokal løn, medmindre de lokale aftaleparter konkret har aftalt andet. Med forslaget kunne det læses som om, at fleksjobansatte alene er omfattet, hvis det eksplicit fremgår af de lokale aftaler. Det bemærkes i den forbindelse, at der i denne sammenhæng skal skelnes mellem nyansatte og ansatte i fleksjob efter den gamle ordning, idet de nuværende lokale aftaler afspejler de hidtidige regelsæt i det omfang, disse er indgået, samt det nugældende lovgrundlag.

I mange overenskomster og i individuelle ansættelsesaftaler udgør pensionsindbetalingen en procentdel af lønnen. Når lønnen via lovforslaget bliver mindre end hidtil, bliver pensionsindbetalingen i sagens natur også mindre. Der lægges med andre ord op til, at personer på fleksjob vil opleve et markant pensionsefterslæb i forhold til ordinært ansatte. Dette kan risikere at gå ud over eksempelvis den invalidedækning, der typisk er en del af pensionsordningerne, og den almindelige alderspensionsopsparing. Opmærksomheden henledes på, at fleksjobansatte typisk er personer med et skrøbeligt helbred, der i særlig grad har en interesse i invalidepension og i opbygning af en rimelig alderspension. Dertil kommer, at den tvungne pensionsindbetaling af tilskuddet vil mindske deres nettolønindkomst, som i forvejen ligger langt fra ordinært ansattes indkomst, hvorfor denne gruppe ikke, på samme måde som ordinært ansatte, har mulighed for at indbetale supplerende pensionsbidrag. AC foreslår, at der betales pension svarende til fuld tid ved ordinær ansættelse.

§ 70 e, stk. 4

Der lægges op til, at der på ikke-overenskomstdækkede område skal indgås en aftale om løn og øvrige arbejdsvilkår efter aftale mellem den ansatte og virksomheden. Som det fremgår af lovbemærkningerne, fastsættes løn og øvrige arbejdsvilkår i dag i et samarbejde mellem virksomhederne og de faglige organisationer. Der er ingen legitim grund til, at de faglige organisationer ikke skal spille en aktiv rolle i fastsættelse af løn og øvrige arbejdsvilkår i forhold til den kommende ordning på samme måde som i den nuværende ordning. Der er derimod alle mulige legitime og fornuftige grunde til fortsat at lade de faglige organisationer varetage deres medlemmers interesser i de konkrete sager.

§ 70 e, stk. 5

AC støtter tankegangen bag denne del af lovforslaget men foreslår, at tankegangen anvendes konsekvent: På dele af det offentlige arbejdsmarked er det aftalt, at alle månedslønnede, bortset fra tjenestemænd og elever, er omfattet af vilkår efter funktionærloven, uanset om de udfører funktionærarbejde eller ej. AC foreslår, at det i § 70 e, stk. 5 slås fast, at såfremt parterne i aftaler eller overenskomster har aftalt, at alle på det pågældende arbejdsmarked følger funktionærloven uanset arbejdets karakter, gælder dette også for en ansat i fleksjob, selv om vedkommende arbejder 8 timer eller derunder ugentligt.

Med venlig hilsen


Erik Jylling