

Baggrundpapir 6 - til forslag til forbedring af reformen førtidspensions- og fleksjobreformen.

Ved ansættelse i fleksjob skal løn og arbejdsvilkår fastsættes i samarbejde med de faglige organisationer. Løn og arbejdsvilkår, herunder arbejdstiden, fastsættes efter de kollektive overenskomster på ansættelsesområdet, herunder efter de sociale kapitler. I ikke overenskomstdækket ansættelse fastsættes løn og arbejdsvilkår, herunder arbejdstiden, efter de kollektive overenskomster på et sammenligneligt ansættelsesområde.

Før reformen fra januar 2013 skulle fastsættelse af løn og øvrige arbejdsvilkår for fleksjobbere ske i samarbejde med de faglige organisationer. Dette var med til at sikre, at løn og øvrige arbejdsvilkår, herunder arbejdstiden, blev fastsat efter de kollektive overenskomster på ansættelsesområdet, herunder de sociale kapitler. Hvor der ikke var overenskomstdækket ansættelse, skulle løn og ansættelsesvilkår fastsættes efter sammenlignelige overenskomster.

Efter reformen inddrages de faglige organisationer kun hvor fleksjobberen giver et udtrykkeligt samtykke til, at ansættelsesaftalen kan videregives til de faglige organisationer. Det er således op til den enkelte fleksjobber at beslutte om den faglige organisation skal inddrages ved fastsættelse af løn og øvrige arbejdsvilkår.

De faglige organisationers erfaringer er, at lovændringen i praksis har medført mange udfordringer for fleksjobbere. Der er mange eksempler på, at fleksjobber ikke aflønnes efter overenskomsten eller efter en sammenlignelig overenskomst. Der indgås ansættelsesaftaler, hvor timelønnen ligger lang under overenskomstens timeløn og manglende pensionsindbetaling.

Konsekvenserne for fleksjobberen er usikre ansættelsesforhold, lavere løn og den manglende pensionsindbetaling betyder, at der ikke er forsikringsdækning ved kritisk sygdom og mindre eller ingen opsparing til alderspension.

Som nævnt betød den tidligere ordning, at der reelt var en pligt til at inddrage den organisation som havde overenskomsten. Organisationerne havde dermed til opgave at vejlede om gældende løn- og ansættelsesvilkår. Både til medlemmer og ikke-medlemmer. En genindførelse af ordningen vil være til gavn for både ansatte og de arbejdsgivere, som følger en kollektiv overenskomst. De ansatte vil få den korrekte løn og pension. Arbejdsgiverne som følger overenskomsten vil ikke opleve, at fleksjobordningen bliver benyttet til at forvride konkurrencen mellem virksomhederne. Kommunerne får, på den korte bane, en lavere udgift til flekslønstilskud i takt med at den ansattes løn stiger. Og på den lange bane mindskes de samfundsmæssige pensionsudgifter, når arbejdsgivere og de ansatte indbetaler bidrag til en arbejdsmarkedspensionsordning.