

Reform af førtidspension og fleksjob forringer løn- og ansættelsesvilkår betragteligt for fleksjobbere

Reformens styrke er, at helhedstænkning, tværfaglighed og sundhedskoordinering i indsatsen er i fokus. Men reformen forringer desværre også løn- og ansættelsesvilkår betragteligt for fleksjobbere. Og langt færre kan få tilkendt førtidspension. FTF foreslår bl.a. en alternativ tilskudsmodel til fleksjobordningen og kan ikke anbefale, at der indføres en aldersgrænse som et kriterie for at få tilkendt førtidspension.

FTF har modtaget Forslag til Lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik, lov om social pension og flere andre love (Reform af førtidspension og fleksjob, herunder indførelse af ressourceforløb, rehabiliteringsteams, fleksløn tilskud m.v.) i høring og har følgende bemærkninger:

Generelle bemærkninger

FTF er meget tilfreds med, at kvaliteten i indsatsen for personer med nedsat arbejdsevne søges forbedret gennem oprettelse af tværfaglige rehabiliteringsteams, formaliserede samarbejdsaftaler med regionerne og sundhedskoordinatorer. Men de foreslåede ændringer i fleksjobordningen bekymrer FTF, især i forhold til de manglende incitamenter for arbejdsgiverne til at oprette fastholdelsesfleksjob og til generelt at ansætte fleksjobbere. Det bliver nødvendigt, at arbejdsgiverne påtager sig et reelt socialt ansvar for at få disse personer i job, da der i reformen ikke er indbygget de samme økonomiske incitamenter for arbejdsgiverne, som der er i nugældende regler. Det mener FTF er en meget stor knast i forslaget, specielt i en tid, hvor den generelle arbejdsløshed er meget høj.

Det er uhensigtsmæssigt, at det på nuværende tidspunkt står hen i det uvisse, hvordan den kommende reform af sygedagpengeloven om afskaffelse af varighedsbegrænsningen og den mere aktive indsats over for sygedagpengemodtagere, vil komme til at berøre lovforslagets bestemmelser. FTF havde gerne set, at disse væsentlige bestemmelser var på plads og fastlagt, inden reformen af fleksjob og førtidspension bliver vedtaget i Folketinget. Da hovedparten i fleksjobordningen kommer fra sygedagpenge og kontanthjælp, er samspillet mellem sygedagpengeloven og fleksjob en væsentlig brik i det samlede billede af den hjælp og de vilkår, der kan tilbydes personer med nedsat arbejdsevne.

FTF mener det er oplagt, at de nye rehabiliteringsteams i kommunerne også skal vurdere de komplicerede og langvarige sygedagpengesager, så flest mulige risikogrupper får en helhedsorienteret og tværfaglig udredning og indsats, så hurtigt som muligt.

Specifikke bemærkninger

Til § 1, Kapitel 12 a, § 68 a, Ressourceforløb

Indførelse af et resourceforløb for de svageste er i sig selv positivt. Det giver imidlertid ikke mening at indføre et alderskriterium på 40 år for at kunne få tilbuddet. Ej heller at alle andre muligheder skal være afprøvet og at man skal have modtaget længerevarende offentlig forsørgelse for at kunne komme i betragtning til et resourceforløb. Det betyder, at resourceforløbet er afgrænset til en meget snæver og ung målgruppe med ingen – eller meget ringe erhvervserfaring og som formentlig vil få meget svært ved at få en tilknytning til arbejdsmarkedet, på trods af at have gennemgået ét eller flere resourceforløb. Målgruppen for resourceforløb bør derfor være bredere. Det forekommer i den sammenhæng også meningsløst, at 40 år også skal være et kriterium for at få tilkendt førtidspension. FTF foreslår aldersgrænsen fjernet og større fleksibilitet i tilkendelseskravene i øvrigt, så der reelt er tale om, at visitation til et resourceforløb og til tilkendelse af førtidspension altid skal bero på en konkret og individuel vurdering af den enkeltes situation, sådan som det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget.

Der bør ske en præcisering af:

- Hvilke funktionsnedsættelser der er omfattet af undtagelsen – og som dermed vil kunne indstilles til førtidspension.
- En beskrivelse af kriterierne for tilkendelse og iværksættelse af resourceforløb.
- At resourceforløbene skal iværksættes så hurtigt som muligt, samt medvirke til at forhindre, at der sker "parkering" i andre aktiveringsforløb.

Det bør også fremgå mere klart af loven, at de 5-årige resourceforløb ikke blot formålsløst må gentages, indtil personen bliver 40 år. Der skal stilles klare krav om, at der skal være beskrevet en plan og et formål med forløbet der kan lede til en arbejdsmarkedstilknytning.

Til Kapitel 13, Visitation til fleksjob

Et af hovedproblemerne i reformen er, at mindstetimekravet til et fleksjob bliver fjernet, så stort set alle vil kunne visiteres til et fleksjob. Derved sættes samtidig voldsomme begrænsninger for tilkendelse af førtidspension.

FTF mener, at man ikke bør kunne blive pålagt visitation til fleksjob i færre timer end 12 timer/ugen, da det er urealistisk at få fleksjob til under 12 timer om ugen. Har en person mulighed for faktisk at få et fleksjob til færre timer end 12 og selv ønsker det, skal det dog være muligt. Men det vigtigste er, at man ikke skal kunne *pålægges* visitation til fleksjob på mindre end 12 timer, idet det reelt vil være en visitation til varig ledighedsydelse, oftest svarende til kontanthjælp, i stedet for at få den højere ydelse på førtidspension. Desuden bliver de samtidig omfattet af sanktionsregler ved manglende evne til at stå til rådighed og deltagelse i kontaktsamtaler.

Til § 1, § 70 b, Fastholdelsesfleksjob

FTF er imod de nye krav om ansættelse i fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, hvor betingelsen er, at personen har haft 12 måneders ansættelse efter de sociale kapitler i overenskomsten eller på særlige vilkår, for at kunne overgå til ansættelse i fleksjob. Der er ikke tilskud til arbejdsgiveren i den sammenhæng, hvorfor det ikke er økonomisk attraktivt for arbejdsgiverne at indgå disse aftaler. De sociale kapitler er enten mangelfulde, bliver ikke anvendt eller er ikke eksisterende, bortset fra, at en medarbejder kan blive tvunget på nedsat tid med tilsvarende lønnedgang.

Desuden stilles der nu krav om, at arbejdsgiveren og medarbejder skal nedfælde skriftlige oplysninger om funktionsevne i forhold til jobbet og der stilles yderligere dokumentationskrav til arbejdsgiveren vedrørende forsøg på at finde udstøttet job på arbejdspladsen. Derved indføres et stort bureaukratisk arbejde for arbejdsgiveren, hvis medarbejderen skal overgå fra ordinær ansættelse til et fleksjob i virksomheden.

Ofte drejer det sig om medarbejdere, der forinden har haft en langvarig sygefraværsperiode med risiko for at miste sit job. Og det er for længst dokumenteret, at det er lettere at fastholde en medarbejder på arbejdsmarkedet i et fastholdelsesfleksjob, end hvis medarbejderen skal ud i ledighedskøen og starte forfra. Derfor vil de nye krav ikke være medvirkende til at flere fastholdes på arbejdsmarkedet. Det er FTF's vurdering, at lovforslaget på dette område, ikke vil fremme det rummelige arbejdsmarked, men tværtimod vil medvirke til at flere bliver udstødt fra arbejdsmarkedet. FTF foreslår at denne del af lovforslaget bortfalder.

Til § 1, 70 e, Fastsættelse og regulering af løn – afventer

Ifølge den politiske aftale bag reformen, skal de nærmere regler om løn- og ansættelsesvilkår i den nye fleksjobordning udmøntes lovgivningsmæssigt af aftalepartierne med respekt for de overenskomstmæssige aftaler på området, herunder de sociale kapitler, lokale bestemmelser m. v. Arbejdsmarkedets parter inddrages i udmøntningen.

Efter den politiske aftale er det intentionen, at fleksjobbere med lille arbejdsevne kan ansættes i ganske få timer om ugen. I den forbindelse vil FTF opfordre aftalepartierne bag reformen til også at respektere lønmodtageres beskyttelse i henhold til funktionærloven, der foreskriver, at man skal være ansat mindst 8 timer om ugen for at være beskyttet af lovens bestemmelser, herunder løn under sygdom og forlænget opsigelsesvarsel. Det samme gælder i forhold til ansættelsesbevisloven, der ligeledes kræver en ansættelse på mindst 8 timer for at pågældende er omfattet af loven.

Til § 1, § 70 f, Fleksløntilskud

Arbejdsgiveren betaler løn inkl. pension for den arbejdsindsats, den ansatte yder. Lønnen suppleres med løntilskud, der reguleres i forhold til lønnen inkl. pension. Den nye løntilskudsordning med et maksimalt løntilskud på 98 pct. af maksimale dagpenge og nedtrapning af fleksløntilskuddet med 30 pct. indtil en lønindtægt på 13.000 kr. og med 55 pct. af lønnen derafter, er en voldsom stramning. Den betyder, at langt de fleste fleksjobbere fremover vil få en stor lønnedgang i forhold til den nugældende ordning. FTF foreslår en mere lempelig model, hvor tilskuddet aftrappes med 20 pct. af lønnen indtil en lønindkomst på 20.000 kr., hvorefter tilskuddet aftrappes med 50 pct.

Det er særdeles svært at se arbejdsgiverens motivation til at ansætte medarbejdere i et fleksjob. Arbejdsgiver skal betale det samme for en ansat på fleksjob på fx 15 timer om ugen, som for en ordinært ansat på 15 timer, uden at blive kompenseret for den usikkerhed, som følger af, at der ofte ikke er vished for den ansattes helbredsmæssige tilstand på længere sigt. Der er en reel risiko for, at det bliver meget svært at finde arbejdsgivere, der vil tilbyde et fleksjob.

Årelange ressourceforløb og lavere lønninger i fleksjob medfører, at de helbredsmæssigt svagste grupper får markant forringede lønvilkår og pensionsopsparinger. Personer på fleksjob vil både opleve et markant pensionsefterslæb i forhold til ordinært ansatte. Den tvungne pensionsindbetaling af tilskuddet vil mindske deres nettolønindkomst, som i forvejen ligger langt fra ordinært ansattes indkomst. Der er derfor behov for at pensionsindbetalingen skal øges og ligge ud over det tilskud, som lovforslaget lægger op til.

Til § 1, § 70 f, Stk. 7

Forslaget om, at en person kan modtage ledighedsydelse, hvis ansættelsen i fleksjob ophører under sygdom eller barsel, er en væsentlig forringelse. Efter gældende regler er fleksjobbere, der afskediges under sygdom eller barsel, ligestillet med øvrige ansatte, hvor de fortsætter på den hidtidige ydelse til sygdoms- eller barselsperiodens udløb, herunder sygedagpenge. FTF anbefaler, at den gældende ordning fastholdes, da der ikke er tale om ledighed, men om uarbejdsdygtighed.

Til § 1, § 73 a, stk.2, Kontaktforløb, selvvalgt uddannelse, andre aktører, cv m.v.

Med lovforslaget indføres krav om, at ledige fleksjobvisiterede skal være aktivt jobsøgende, svarende til ledige, der ikke har andre problemer end ledighed. Det er et stort ansvar at lægge på de svageste grupper. Det bør præciseres i lovteksten, at jobcentrene skal være ansvarlige for, sammen med den fleksjobvisiterede, at finde fleksjob til de ledige.

Til § 2, § 25 a, Afsnit III a, Rehabiliteringsteam m.v.

Med indførelse af et tværfagligt rehabiliteringsteam i alle kommuner tilvejebringes et solidt fundament for at sikre den mest optimale indsats, hvilket er en særdeles positiv nyskabelse i reformen. Rehabiliteringsteamet skal ifølge lovforslaget afgive en anbefaling, der indgår i beslutningsgrundlaget, når forvaltningen træffer afgørelse om, hvilken indsats der skal iværksættes.

FTF mener at rehabiliteringsteamet skal have mere formelt kompetence, så det ikke blot bliver et nyt forsinkende led i sagsbehandlingen. Det foreslås at skærpe lovteksten således, at "anbefaling" ændres til "indstilling", hvorved teamets indstilling bliver mere forpligtende at følge for forvaltningen. I lovforslagets formål med rehabiliteringsteamet, fremgår det, at teamet skal "sikre" en tværgående og helhedsorienteret indsats. Det kan teamet kun sikre, hvis de har en indstillingsret. Af samme grund bør det indføres i loven, at kommunen skal begrunde afvigelser i indsatsen i de tilfælde, hvor rehabiliteringsteamets indstilling ikke følges.

Lovforslaget indfører rehabilitering i den aktive beskæftigelseslov som et nyt begreb. Når det nu er valgt at oprette rehabiliteringsteam i alle kommuner, mener FTF det vil være yderst hensigtsmæssigt at definere begrebet og at denne definition skrives ind i det aktuelle lovforslag, evt. som formålet med oprettelse af rehabiliteringsteams, jf. § 2 i lov om ansvaret og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, så det sikres, at alle teams og tilknyttede koordinatore arbejder efter samme forståelse og begrebsramme på tværs af sektorer, faggrupper mv.

Rehabiliteringsbegrebet er i oktober 2004 defineret i "Hvidbog om rehabiliteringsbegrebet". Her defineres rehabilitering som: "Rehabilitering er en målrettet og tidsbestemt samarbejdsproces mellem en borger, pårørende og fagfolk. Formålet er, at borgeren, som har eller er i risiko for at få begrænsninger i sin fysiske, psykiske og/eller sociale funktionsevne, opnår et selvstændigt og meningsfuldt liv. Rehabilitering baseres på borgerens hele livssituation og beslutninger, og består af en koordineret, sammenhængende og vidensbaseret indsats." Vi foreslår denne definition indført som fælles forståelsesramme for alle, der skal deltage i udmøntning af de nye bestemmelser om rehabiliteringsteams.

Til § 2, § 25 b, § 25 c og § 25 d, Samarbejde mellem kommunen og regionen om sundhedsfaglig rådgivning og vurdering

Det er et oplagt godt initiativ at fastsætte et formaliseret samarbejde og en bedre koordinering af indsatsen mellem kommunen og regionen. Et påtrængende behov, som FTF længe har peget på, for at tilvejebringe den bedst mulige tværfaglige kvalitet i indsatsen. FTF støtter derfor lovforslagene om, at der skal indgås en samarbejdsaftale med regionen, at der skal etableres en sundhedskoordinatorfunktion og at kommunen skal kunne rekvirere rådgivning eller vurdering fra en klinisk funktion i regionen.

Til § 3, § 46, stk. 2

Ifølge denne bestemmelse, skal beslutning om revalidering ikke forelægges rehabiliteringsteamet i kommunen. FTF mener, der er et stort behov for at det tværfaglige team vurderer, hvorvidt en person kan udvikle sin arbejdsevne gennem revalidering og foreslår derfor, at rehabiliteringsteamet skal have kompetence til at indstille en borger til revalidering.

Til § 3, Kapitel 6 a, § 68, Ressourceforløbsydelse

FTF er noget betænkelig ved niveauet i ressourceforløbsydelsen og især når unge med behov, kan få tildelt flere ressourceforløb på 5 år ad gangen. Det vil i sin yderste konsekvens betyde, at flere unge kan blive fastholdt på en lav forsørgelsesydelse i flere år, i stedet for at få den højere ydelse på førtidspension, som de er berettiget til i dag. Det er dog positivt, at ydelsen ikke er afhængig af en ægtefælles indkomst. FTF foreslår, at ydelsen skal svare til dagpengesatsen.

Som tidligere nævnt er det beklageligt og problematisk, at regeringens bebudede afskaffelse af varighedsbegrænsningen i sygedagpengeloven endnu ikke er kendt, da sammenhængen mellem sygedagpenge og ressourceforløbsydelse er essentiel for personer, der overgår fra sygedagpenge til ressourceforløbsydelse, jf. § 5 i lov om sygedagpenge. Det er således vanskeligt at vurdere, hvad der kommer til at gælde for sygedagpengemodtagere.

Til § 3, § 69 a, Sanktioner ved manglende deltagelse i ressourceforløbet m.v.

De personer der visiteres til et ressourceforløb er borgere med sammensatte og komplekse problemstillinger. Der er tale om de allersvageste unge under 40 år, som efter gældende regler måske ville have været berettiget til at få førtidspension. En stor del af dem har ingen eller meget sporadisk erhvervserfaring på arbejdsmarkedet bl.a. på grund af svære psykiske lidelser, hvor deres dømmekraft kan være præget af usikkerhed, angsttilstande og lav selvværd.

De skrappe sanktionsbestemmelser ved manglende deltagelse og fremmøde ved opfølgningssamtaler overfor denne gruppe er for hårde, da de kan medføre, at den i forvejen lave res-

sourceforløbsydelse kan blive væsentlig nedsat, hvis kommunerne gennemfører de sanktioner, som lovforslaget lægger op til.

Til § 3, § 75, Rådighed og sanktioner for modtagere af ledighedsydelse

Ændringer i reglerne for ledige fleksjobbere betyder, at modtagere af ledighedsydelse skal have den samme sanktion som dagpengemodtagere ved selvforskyldt ledighed. Dvs. at de sidestilles med personer, der ikke har andre problemer end ledighed, herunder kravet om at være aktivt jobsøgende. Jobmarkedet for fleksjob er fortsat vanskeligt gennemskueligt og det kan blive problematisk for de ledige fleksjobbere at dokumentere, at de har været aktivt jobsøgende. Det er ikke rimeligt, at bestemmelserne om sanktioner ved selvforskyldt ledighed og manglende aktiv deltagelse, skal gælde i fuldt omfang for målgruppen med andre problemer end ledighed.

Til § 9, § 17 a, stk. 4

Forslaget om ændring af Arbejdsskadelovens § 17 a, stk. 4 betyder, at der vil være meget lang sagsbehandlingstid, før der kan træffes endelig afgørelse om tab af erhvervsevne. Først når der er truffet en endelig afgørelse om erstatning, kan beløbet kapitaliseres.

Det er en ulempe for den skadelidte, at man i mange år er frataget retten til frit at vælge mellem kapitalbeløb og en løbende erstatning. En løbende erstatning er skattepligtig og påvirker visse sociale ydelser, medens et kapitalbeløb ikke er skattepligtigt og frit kan investeres.

For mange skadelidte forsinker det helbredelsen og rehabiliteringen, idet det er psykisk belastende at have en verserende arbejdsskadesag og usikkerhed om den fremtidige situation.

Forslaget mindsker den skadelidtes incitament til at påtage sig mere arbejde i fleksjobbet, idet den højere løn medfører nedsættelse af erstatningen. Forslaget betyder, at erstatningen skal omberegnes, hver gang den skadelidtes indtægt i fleksjobbet skifter, idet erstatningen udgør forskellen mellem løn og tilskud i fleksjobbet og lønnen før arbejdsskaden. Det kræver allerede nu betydelige administrative ressourcer at omberegne erstatningen, når skadelidte skifter mellem fleksjob og ledighedsydelse.

Den skadelidtes erstatningsmuligheder forringes, hvis der er tale om en arbejdsskade i forhold til andre skader. Erstatningsansvarsloven har ikke en regel, som svarer til arbejdsskadelovens § 17 a. Efter erstatningsansvarsloven udgør erstatningen for tab af erhvervsevnen forskellen på den løn, som skadelidte tjente før skaden og den løn, som skadelidte burde kunne tjene på det almindelige arbejdsmarked, hvis muligheden for fleksjob ikke forelå. Et differencekrav efter erstatningsansvarsloven er ofte stort.

Efter retspraksis kan differencekravet efter erstatningsansvarsloven først opgøres, når Arbejdsskadestyrelsen har truffet endelig afgørelse om tab af erhvervsevne. Ved fleksjob vil kravet først kunne opgøres tidligst 7-10 år efter skaden.

Det er urimeligt, at en erstatningsansvarlig skadevolder ikke har mulighed for at indrette sig på kravets størrelse.

Desuden skal en midlertidig erstatningsydelse fradrages i differencekravet. En længere periode med midlertidige ydelser vil derfor nedsætte differencekravet, hvis der er tale om en arbejdsskade.

Til § 18, Stk. 2

Allerede ansatte fleksjobbere efter nugældende regler skal overgå til de nye regler, når de pågældende skifter til et nyt fleksjob. Hvis en fleksjobber således forsøger at overgå til ordinær beskæftigelse, som regeringens nye model lægger op til at de skal, vil det betyde en væsentlig nedgang i indkomsten, hvis pågældende ikke kan klare det og må finde et fleksjob igen. Desuden er prisen for selv at tage initiativ til at søge et nyt fleksjob en meget stor nedgang i indkomst. Denne overgangsordning betyder, at de allerede ansatte fleksjobbere ikke vil søge nye udfordringer og arbejdsopgaver i et andet fleksjob, udfordringer som måske kan forbedre arbejdsevnen. Overgangsordningen er urimelig for allerede ansatte i fleksjob, da det vil medføre, at de bliver stavnsbundet til det fleksjob, som de har i dag. FTF opfordrer til, at denne overgangsbestemmelse bortfalder, så allerede ansatte i fleksjob kan fortsætte i fleksjob efter gældende regler, også når de skifter job.