

14 forslag til ændringer af lovforslag om reform af førtidspension og fleksjob

(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, fleksløntilskud m.v.)).

Regeringen har sammen med Venstre, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti indgået en aftale om reform af førtidspension og fleksjob den 30. juni 2012. Den 4. september er udsendt høring en høring om det lovforslag, som udmønter aftalen om en reform af førtidspension og fleksjob.

Forligspartierne angiver målet med reformen at være at fastholde flest muligt på arbejdsmarkedet – helst i udstøttet beskæftigelse. Flest muligt skal i arbejde og forsørge sig selv, tilskuddet omlægges og personer med høj indkomst får ikke længere højeste tilskud.

DM, GL, PROSA, FOA-Fag og Arbejde, HK, Kommunikation og Sprog, BUPL, Bibliotekarforbundet, LAFS – Landsforeningen af fleks og skånejobbere, MSC-Danmark - Patientforeningen for kemikalieoverfølsomme, Landsforeningen af Polio-, Trafik- og Ulykkesskadede, Landsforeningen for Arbejdsmiljø og Arbejdsskadede, Parkinsonforeningen, Dansk Fibromyalgi-Forening, Ergoterapeutforeningen og Landsforeningen af nuværende og tidligere Psykiatribrugere (LAP) mener, at der er en række uhensigtsmæssigheder i reformen og ønsker med dette katalog at give 14 ændringsforslag til en reform, som i højere grad vil fokusere på inklusion, rummelighed og ligeværd på arbejdsmarkedet. Desuden vil reformen med de 14 ændringsforslag indarbejdet kunne bidrage til at flere fleksjobbere får brugt deres evner og kompetencer på rimelige vilkår til gavn for den enkelte og til gavn for samfundet.

Kataloget skal således ses som konkrete bud på at forbedre og kvalificere det foreliggende lovforslag ud fra en fælles enighed om, at fleksjobbere er en ressource for samfundet.

Organisationerne bemærker desuden, at det er uklart, hvilke forudsætninger der er lagt ind i de økonomiske beregninger af reformen.

Kataloget fokuserer alene på fleksjob.

1. Uklarhed om grænsen mellem førtidspension og fleksjob

Problem i reformen:

Det er i aftalen uklart, hvor grænsen mellem førtidspension og fleksjob går og hvad visitationskriterierne er. Der er desuden en risiko for, at folk med meget lav arbejdsevne presses til at tage et fleksjob, som de ikke er i stand til at varetage. Det er endvidere uklart, hvad der menes med 'væsentlig og varig nedsættelse af arbejdsevnen'. Medlemmer som får afslag på fleksjob uden at kunne arbejde i en ordinær stilling kommer ofte i klemme og det ændrer lovforslaget ikke ved.

Løsningsforslag:

Der bør fastlægges en skarpere politisk fastsat grænse for, hvornår man er omfattet af fleksjobbestemmelserne, og hvad der skal ske, når man er i 'den grå zone'. Der er behov for meget klare visitationskriterier for, hvornår personer er berettiget til hhv. førtidspension og fleksjob, og det bør præciseres, hvad menes med 'væsentlig og varig nedsættelse af arbejdsevnen'. Derudover skal personer med meget lav arbejdsevne, sikres mulighed for at få tilkendt førtidspension.

2. Pension

Problem i reformen:

Personer på fleksjob vil både opleve et markant pensionsefterslæb i forhold til ordinært ansatte og at den tvungne pensionsindbetaling af tilskuddet vil mindske deres nettolønindkomst, som i forvejen ligger langt fra ordinært ansattes indkomst.

Løsningsforslag:

Pensionsindbetalingen skal øges til minimum det procentniveau, som findes i pågældende overenskomst og ligge ud over det tilskud, som lovforslaget lægger op til.

3. 12 måneders reglen

Problem i reformen:

En række ansatte fx funktionærer, videnarbejdere og undervisere søger typisk fleksjob på den samme arbejdsplads, hvor de allerede er ansat. Med 12 måneders reglen pålægges arbejdsgiver efter den ansattes langvarige sygdom og, at skulle have medarbejderen ansat i yderligere 12 måneder før fleksjobordningen kan etableres. Det vil gøre det så godt som umuligt at få et fleksjob på den samme arbejdsplads og dermed gøre det markant sværere at få et fleksjob. Man kan derfor frygte at 12 måneders reglen vil betyde, at flere med funktionsnedsættelse fremover vil være på ledighedsydelse i længere tid i stedet for at blive i et fleksjob på hidtidige arbejdsplads. Det positive ved 12 måneders reglen er dog, at virksomhederne tvinges til aktivt at bruge de aftalte muligheder for det rummelige arbejdsmarked i overenskomsten. Men risikoen for, at det ikke sker, er reel og så kommer fleksjobberne i klemme.

En anden bekymring er, at mange vil blive opsagt ved udsigten til længerevarende sygdom, når der ikke er udsigt til kompensation for nedsat arbejdsevne.

Løsningsforslag:

12 måneders reglen skal afskaffes.

4. Manglende motivation for arbejdsgivere til at ansætte personer på fleksjob

Problem i reformen:

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. Hermed er der en reel risiko for, at det bliver meget svært at finde arbejdsgivere, der vil tilbyde et fleksjob.

Løsningsforslag:

Der er behov for en motivation for arbejdsgiver til at ansætte personer i et fleksjob. Enten i form af en mindre økonomisk compensation eller gennem anden form for compensation. Det kan fx være udvidelse af den statslige fleksjobordning for tilskudsmodtagere, til også at omfatte kommuner og regioner og dermed motivere samtlige offentlige institutioner til at ansætte fleksjobbere. Eller der kan oprettes en fleksjobfond, svarende til barselsfonden, som private virksomheder kan trække på, hvis de ansætter fleksjobbere.

5. Fleksjobansatte sættes under pres ved fastlæggelse af timetal

Problem i reformen:

Arbejdsgiverne skal kun yde løn for den effektive arbejdstid. Der ydes løn for den arbejdsindsats den ansatte reelt yder. Mange ansatte i fleksjob har brug for mere tid til at udføre arbejdsopgaverne, og har eksempelvis brug for at være på arbejdspladsen i 20 timer for at kunne udføre 15 timers ordinært arbejde. Lovforslaget fastlægger ikke, hvorledes man når frem til en (for begge parter) rimelig vurdering af honorering af den ydede arbejdsindsats – dette er lagt op til forhandling mellem arbejdsmarkedet parter. Men problemet er hvad og hvem skal definere arbejdsindsatsen.

Løsningsforslag:

Forhandlingen af fastlæggelse af timeantal er lagt op til forhandling mellem arbejdsmarkedets parter. Alt andet end overenskomstmæssig løn og arbejdsvilkår, svarende til ordinær ansættelse vil være uacceptabelt.

Jobcentret skal i forbindelse med arbejdsprøvning og vurdering af arbejdsevne beskrive, hvilke skånehensyn et fleksjob skal indeholde. 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.

6. Sikring af at der ydes løn efter de kollektive overenskomster på alle virksomheder

Problem i reformen:

Det fremgår at lovforslaget at løn og ansættelsesvilkår skal forhandles mellem arbejdsmarkedets parter. Der er med nuværende lovgivning ofte behov for præcisering af gældende regler i forbindelse med ansættelse hos private arbejdsgivere, som ikke er tilsluttet en kollektiv overenskomst. Disse skal følge områdets overenskomster. Såfremt loven ikke indeholder en klar angivelse af pligten til at følge områdets overenskomst, opstår der risiko for 'social dumping'.

Der er i reformen ikke taget stilling til, hvad der skal være grundlaget for lønfastsættelsen. Det er fremover reglen, at arbejdsgiver alene skal betale for det arbejde der bliver udført, men det er ikke arbejdsgiver, der bør eller kan afgøre, hvor meget dette er.

Løsningsforslag:

Det skal præciseres, at løn og ansættelsesvilkår fortsat reguleres gennem de kollektive overenskomster.

På virksomheder, som ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst skal man følge overenskomsten på det sammenlignelige område. Som en konsekvens heraf, kan fleksjob ikke oprettes på ikke-overenskomstdækkede virksomheder, såfremt arbejdsgiver afviser at følge områdets overenskomst.

Det bør fremgå af loven, at udgangspunktet for lønfastsættelsen må være jobcentrets vurdering af arbejdsevnen på baggrund af den lægelige vurdering.

7. Tilskuddet følger ikke lønnen

Problem i reformen:

Tilskuddet til fleksjob vil blive nedjusteret sammen med andre overførselsindkomster, da det følger dagpengesatsen, som fremover ikke satsreguleres.

Løsningsforslag:

Løntilskuddet til fleksjob skal satsreguleres.

8. Sanktionering af ledige fleksjobbere

Problem i reformen:

Reformen medfører at ledige fleksjobbere stort set sidestilles med personer, der ikke har andre problemer end ledighed. Det betyder blandt andet kontaktsamtaler, at de ledige fleksjobbere aktivt selv skal søge jobs og samtidig pålægges de samme sanktioner som dagpengemodtagere ved selvforskyldt ledighed.

Ledige fleksjobbere vil dog ofte have langt mere komplicerede psykiske og helbredsmæssige forhold som markant nedsat arbejdsevne end ledige uden andre problemer end ledighed. Derfor bør de ikke underlægges samme pligter og sanktioner, som personer uden andre problemer end ledighed.

Løsningsforslag:

Det er positivt at ledige fleksjobbere får en række rettigheder og tilbud, men sanktionerne i forbindelse med selvforskyldt ledighed bør ikke gælde i samme omfang for ledige fleksjobbere, som for personer uden andre problemer end ledighed.

9. Forskelsbehandling af ledige fleksjobbere

Problem i reformudkastet:

Ledighedsydelsen falder med reformen fra 91 % af dagpengemax (kr. 15.507) til 89 % (kr. 15.165), en difference på kr. 342 (dagpengemax er kr. 17.040). For personer, der modtager ledighedsydelse, når ordningen træder i kraft, vil ydelsen nedsættes til 89 % senest efter ½ år.

Desuden følger ledighedsydelsen dagpengesatsen, som fremover ikke satsreguleres og dermed vil de ledige fleksjobberettigede blive ringere stillet økonomisk end andre ledige.

Løsningsforslag:

Ledighedsydelsen skal svare til den maksimale dagpengesats og bør satsreguleres.

10. Usikkerhed ved 5-års regel

Problem i reformen:

Reformen har et markant indbygget usikkerhedselement for alle personer på vej ind i ordningen i og med at ordningen for personer under 40 ikke er permanent, og for personer over 40 år er de første 5 år på fleksjob en prøveperiode. Dette er uhensigtsmæssigt. For det første pga. de personlige og psykiske følger af usikkerheden for i forvejen udsatte personer. For det andet fordi der allerede eksisterer en tæt løbende monitorering og opfølgning, som sikrer, at personer der ikke har behov for ordningen kan træde ud af ordningen.

Løsningsforslag:

5-årsreglen afskaffes for personer, der træder ind i fleksjobordningen uanset alder. Samtidig skal der fortsat være vægt på *kontinuerlig* opfølgning, evaluering og fokus på relevante alternativer, ligesom der naturligvis fortsat skal være mulighed for at retten til fleksjob bortfalder, hvis arbejdsevnen forbedres.

11. Usikkerhed for personer på den nuværende ordning

Problem i reformen:

For personer på den nuværende fleksjobordning er der i reformen indbygget en stavnsbinding til det fleksjob man er ansat i, fordi lønnen falder markant, hvis den ansatte fyres eller ønsker at skifte job. Det medfører usikkerhed for fremtiden i tilfælde af fyring og det hindrer generelt mobiliteten på et i forvejen fastlåst arbejdsmarked. Den ansatte risikerer desuden at stagnere i arbejdslivet og karrieren og have svært ved at gøre sine interesser og behov gældende overfor en arbejdsgiver, som vil kende den økonomiske klemme den ansatte fleksjobber sidder i.

Desuden viser aftalens meget detaljerede beskrivelser af, hvornår der er tale om jobskifte, at det bliver vanskeligt administrerbart på det offentlige område, hvor institutioner lægges sammen, afdelinger skifter navn osv. På det private område gælder det samme, når virksomheder bliver opkøbt, organisationerne ændrer sig og jobbene udvikler sig. Der mangler alt i alt klarhed om kriterier for, hvornår der er tale om et nyt job og det skaber usikkerhed.

Løsningsforslag:

Der skal der formuleres klare kriterier for, hvad der definerer et nyt job.

12. Funktionærloven dækker ikke fleksjobansatte på under 8 timer

Problem i reformen:

Funktionærloven sikrer funktionærer en række minimumsrettigheder i relation til blandt andet barsel, løn under sygdom og beskyttelse mod usaglig afskedigelse. Men funktionærloven kræver ansættelse i minimum 8 timer og derved vil ansatte i fleksjob på under 8 timer ikke være dækket af bestemmelserne i funktionærloven.

Løsningsforslag:

Funktionærlovens bestemmelser skal ændres således, at ansatte på under 8 timer er omfattet af loven – dermed også fleksjobbere med et lavt timeantal.

13. Problemer for selvstændige fleksjobbere

Problem i reformen:

Det er positivt, at der i reformen er mulighed for at tilskud til fleksjobbere med selvstændige erhverv. Men det er meget beklageligt, at vilkårene for selvstændige fleksjobbere er så dårlige, og at det maksimale tilskud er på 125.000 kroner. Det er markant lavere end den støtte andre fleksjobbere kan opnå, og dermed vil det være svært for selvstændige fleksjobbere at forsørge sig selv ved selvstændig virksomhed.

Løsningsforslag:

Det maksimale tilskud til fleksjobbere i selvstændige erhverv skal hæves til samme niveau som for andre fleksjobbere.

14. Svag motivation for at uddanne sig

Problem i reformen:

Et af målene med reformen er at flytte tilskuddet fra mellem og høj indkomster og dermed også fra dem med uddannelse. En uddannelse anses generelt og af de fleste politiske partier, som en samfundsmæssig investering, der bidrager til vækst, udvikling, viden og innovation. Med de nye tilskudsregler er motivationen for at tage en uddannelse minimal for personer med nedsat arbejdsevne, som fx unge handicappede, fordi man ikke økonomisk vil blive honoreret for de kompetencer, man har opnået på sin uddannelse. Indtægtsgrundlaget vil være et fleksjob på få timer, og dermed vil der være en markant lavere indkomst end med den tidligere ordning. Det vil igen påvirke livsindkomsten for den enkelte og i sidste ende føre til, at livsindkomsten for fleksjobbere, der har gennemført en videregående uddannelse, vil ligge under andre grupper. Det er ikke hensigtsmæssigt hverken for den enkelte eller samfundet og er i direkte modstrid med regeringens ønske om at flere skal have en uddannelse.

Løsningsforslag:

Der skal ændres på tilskudsmodellen, så unge tilskyndes til at tage uddannelser og dermed også kunne sigte efter en højere livsindkomst.