

**Baggrundspapir 4** - til forslag til forbedring af reformen førtidspensions- og fleksjobreformen.

**Adgangen til fastholdelsesfleksjob skal lettes – herunder skal kravet om 12 måneders forudgående ansættelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår afskaffes.**

Med førtidspensions- og fleksjobreformen ændrede man reglerne for såkaldte fastholdelsesfleksjobs, dvs. et fleksjob, der oprettes hos den arbejdsgiver, man senest har været ansat hos. Før reformen var der ingen særlige regler for etableringen af fleksjob i det job, man havde varetaget hidtil. Det betød, at en arbejdsgiver kunne få lov til at beholde en ansat, der var kendt på arbejdspladsen, som havde alle rutinerne under huden og derfor ikke behøvede oplæring. Det betød også for de ansatte, at de kunne få mulighed for at blive på deres arbejdsplads, selvom arbejdsevnen ikke rakte til et fuldtidsjob længere. Der kunne være behov for en drastisk nedsættelse af arbejdstiden og/eller ændring af arbejdsfunktioner. Det gav en tryghed for, at arbejdsgiver kunne vise social ansvarlighed ved at beholde en god og vellidt medarbejder, selvom vedkommende ikke længere kunne præstere på fuld kraft.

Sådan er det ikke længere. Siden den 1. januar 2013 har det været en betingelse for oprettelse af et fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, at medarbejderen – udover at have ret til et fleksjob – skal have været ansat i mindst 12 måneder under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår. Det er altså en betingelse for at kunne ansættes i fleksjob på sin "gamle" arbejdsplads, at der igennem 12 måneder er gjort forsøg på at fastholde medarbejderen. Det skal dokumenteres, at der er gjort et forsøg på at bevare ansættelsen uden støtte fra det offentlige, men på særlige vilkår – et aftalebaseret skånejob. Den eneste undtagelse fra dette krav er, hvis personen har været udsat for en akut opstået skade eller sygdom, herunder fx en arbejdsskade og, at det er åbenlyst formålsløst at gennemføre tiltag med henblik på ansættelse på særlige vilkår.

Det er i praksis vanskeligt at leve op til kravet om en ansættelse på særlige vilkår i 12 måneder for en medarbejder, der ellers ville have været sygemeldt - for såvel den ansatte som for virksomheden. For den ansatte, fordi et aftalebaseret skånejob som oftest vil indebære, at man ikke kan arbejde på fuld tid og derfor vil gå ned i løn svarende til det antal timer, man ikke kan arbejde. Det betyder med andre ord, at en person, der ikke længere kan varetage sit fuldtidsjob af helbredsmæssige årsager, selv skal finansiere sit handicap, da man i et aftalebaseret skånejob ikke kompenseres for de timer, man ikke kan arbejde. Dermed er det ikke en reel mulighed, særligt ikke for lavindkomstgrupperne. Det vil økonomisk være for stor en belastning at gå ned i løn. For nogle er løsningen at benytte sig af sygemeldinger i stedet, men da refusionen til arbejdsgiver i forbindelse med en sygemelding som udgangspunkt falder til kontanthjælpsniveau efter 5 måneder, bliver det på den måde en dyr løsning for virksomheden at fastholde deres sygemeldte medarbejdere.

En [evalueringsrapport fra 2014](#), udarb. for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering af DISCUS og en rapport fra SFI fra 2015 ([Borgere i fleksjob](#)) dokumenterer samme tendens: fastholdelsesfleksjob forekommer i mindre udstrækning efter reformen. Desuden er der færre, der overgår direkte fra sygedagpenge til fleksjob efter reformen. Derfor foreslås det at afskaffe reglen om 12 måneders ansættelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår. Det vil lette adgangen til fastholdelsesfleksjob for alle parter.