

pågældende ikke ønsker at modtage behandling med fx psykofarmaka, elektrochok, operationer el. lign.

Fleksjob

Med udspillet om at det første fleksjob højst kan bevilges i en periode af fem år, og at fleksjob til personer under 40 år i det hele taget kun kan bevilges i fem år ad gangen, er sagsbehandlingen underlagt et ulogisk aldersskel. Den midlertidige tildeling af fleksjob og den væsentlige skærpelse af opfølgningen rummer åbenlyst et stort kontrolbehov, affødt af ønsket om det store besparelspotentiale, som aftalepartierne har udset sig. 5-års ansættelser i fleksjob vil skabe unødigt stor usikkerhed for en målgruppe, hvoraf mange er psykisk sårbare. 5-årsreglen udtrykker en overdreven mistænkeliggørelse af borgerens motiver, når det tages i betragtning, at den nye fleksjobordning rummer store økonomiske incitamer til at opnå ansættelse på almindelige vilkår..

Rådet foreslår derfor, at 5-års reglen for alle borgere i fleksjob uanset alder helt fjernes.

Måltal

Rådet for Socialt Udsatte er stærkt kritisk over for, at den primære drivkraft bag reformen er ønsket om økonomiske besparelser. I den forbindelse finder Rådet det særligt betænkeligt, at der fremover skal sættes måltal for udviklingen på førtidspensions- og fleksjobområdet med udgangspunkt i økonomiberegningen bag aftalen. Risikoen for, at førtidspension og ressourceforløb tildeles med udgangspunkt i måltallene og ikke den socialfaglige vurdering, er simpelthen for stor. Det bør i lovforslaget præciseres, at der ikke bliver indført en kvoteordning af bagdøren for antallet af førtidspensionstilkendelser eller ressourceforløb i den enkelte kommune.

En stram styring med måltal indebærer også en stor risiko for, at der sættes ind med ressourceforløb alt for sent med forringelse af muligheden for vellykket rehabilitering til følge.

Rådet håber, at det med oprettelsen af rehabiliteringsteams, vil blive muligt at gøre op med specialiseringens silotænkning, således at de mennesker, der har behov for en rehabiliterende tilgang, kan få den helhedsorienterede og individuelt målrettede indsats, som de har behov for.

Rådet modtager gerne de bekendtgørelser og lign. i høring som diverse ministre med en vedtagelse af lovforslaget, bemyndiges til at udstede.

Med venlig hilsen



Jann Sjursen
Formand

Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering og Arbejdsmarkedsstyrelsen
Att.: Anne Hedegaard (aih@ams.dk) og Flemming Frandsen (flf@penst.dk)



Bredgade 25, opg. F, 4.sal
1260 København K

Tlf. 3392 4704
www.udsatte.dk
E-mail: post@udsatte.dk
J.nr. 2012-30

19. oktober 2012

Vedr. høring om fastsættelse af løn- og ansættelsesvilkår i fleksjob i forbindelse med reform af førtidspension og fleksjob.

Rådet for Socialt Udsatte takker for den supplerende høring af 12. oktober 2012 og kan i den forbindelse meddele, ikke at have tekstmære bemærkninger til det foreliggende forslag.

Rådet skal dog understrege, at det forudsættes, at når der i forslaget til bestemmelsen står (stk. 2), at jobcenteret skal vurdere borgerens arbejdsevne i fleksjobbet mv., at borgeren så rent faktisk inddrages i denne vurdering.

Med venlig hilsen

Jann Sjursen
Formand.

24.09.2012

Høringsvar fra SAND – De Hjemløses Landsorganisation

Vedrørende:

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.

Vi skal først takke for det fremsendte høringsmateriale.

Selvom det er SAND's opfattelse, at der er tale om en følgelovgivning til allerede truffne politiske beslutninger, skal vi alligevel henlede opmærksomheden på de for vores målgruppe negative konsekvenser, men også bemærke at lovforslagene samlet indeholder positive elementer, så som borgerinddragelse, rehabilitering og koordinerende sagsbehandlere.

Vi er i SAND bekymret over, at udsatte mennesker, skal gennemgå lange ressourceforløb, og dermed vil blive fastholdt på langvarige lave ydelser - langt under dagpengeniveau.

Vi er også bekymrede for at meget socialt udsatte mennesker skal gennemgå et stort antal ressourceforløb og evt. kan falde helt ud af systemet, før de eventuelt kan få adgang til muligheden for at få tilkendt en førtidspension.

Generelt oplever, vi at den gennemgående tankegang i lovforslagslagene er, at arbejde løser alle sociale problemer. Der nævnes intet om livskvalitet eller andre tiltag for mennesker, der har store sociale problemer og en meget ringe tilknytningsmulighed til arbejdsmarkedet.

Konsekvensen kan derfor, for en gruppe af borgere meget vel blive en eksklusion fra samfundet.

I lovforslagene opereres med en aldersgrænse på 40 år, hvilket i vores optik er en urimelig aldersdiskrimination.

Der foreslås i lovforslagene økonomiske sanktioner i form af træk i ydelserne.

Det er SANDs erfaring, at man ikke kan nå positive resultater ved at true udsatte grupper med sanktioner.

SAND foreslår, at 5-års reglen for alle borgere i fleksjob uanset alder helt fjernes og vi er stærkt kritiske over for, at intentionerne bag reformen, for os at se, alene er betinget af økonomiske besparelser.

Det er på trods af ovenstående kommentarer vores håb, at reformen vil blive implementeret på en måde, så de udsatte trods alt fortsat vil kunne være en del af vores samfund og kunne tilbydes et rimelig forsørgelses grundlag.

Mvh

SAND

De Hjemløses Landsorganisation
Sundholmsvej 34
2300København S

os@sandudvalg.dk



Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering

Njalsgade 72C

2300 København S

Via Danske Handicaporganisationer

Valby d. 18.september 2012

Scleroseforeningens høringssvar vedrørende forslag til lov om ændring af lov om aktiv beskæftigelsesindsats, lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik, lov om social pension og flere andre love

Scleroseforeningen har valgt dette selvstændige høringssvar, for at give beslutningstagere faktisk viden om

1. Hvordan udviklingen i ustøttet beskæftigelse, i fleksjob og førtidspensionstilkendelser har udviklet sig for mennesker med sclerose siden seneste reform tilbage i 2000 blev sat i værk.
(side 2 – 3)

2. Hvilke spørgsmål der kan stilles på baggrund af lovforslagene og bemærkningerne fordi der er uklarheder eller mangler i forhold til den virkelighed, som vores medlemsgruppe er en del af. (side 3 - 9)

Vi sætter derfor især fokus på de områder i lovforslaget, som Scleroseforeningen vurderer, kan få betydelige konsekvenser for mennesker med sclerose, som jo er en progredierende, uheldelig lidelse i centralnervesystemet som især rammer unge mennesker:

- a. Forslaget om ændringer i fleksjoblovgivningen – side 4
- b. Forslaget om Rehabiliteringsteams i kommunerne – side 5
- c. Forslaget om ressourceforløb, og forsørgelsen under forløbet – side 7
- d. Kommentarer til og yderligere forslag til succeskriterier for en senere evaluering af den nye lovgivnings mål – side 8

1. Scleroseforeningens viden og erfaring med fleksjobordningen fra 1999 – 2012: - En overvældende succes for personer med sclerose, som politikere nu beklager.

Mennesker med sclerose har i mange år haft fokus på at bevare tilknytning til arbejdsmarkedet længst muligt på trods af sygdommens udvikling. Og de fleste af vores medlemmer er meget aktive for at det skal kunne lade sig gøre for dem!

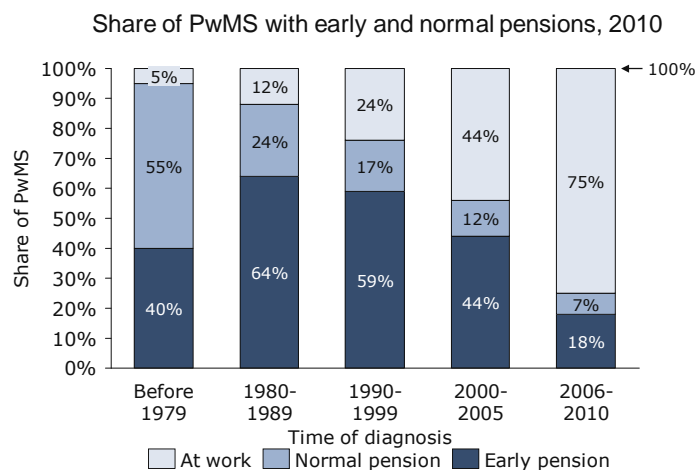
Scleroseforeningen har derfor i de seneste 10 – 15 år, via konkrete arbejdsmarkedsprojekter, fundet frem til, hvad der betyder noget for at bevare arbejdstilknytningen og hvilke barrierer der er for netop vores målgruppe. Samtidig har vi jævnlig gennemført repræsentative medlemsundersøgelser, i samarbejde med Norstat A/S, blandt vores ca.10.000 medlemmer med sclerose og som bl.a. har belyst udviklingen i arbejdsforhold og forsørgelse gennem de sidste 10 år.

Disse forhold indgår nu i en nordisk kortlægning om arbejdsmarkedstilknytning og forsørgelse for mennesker med sclerose, hvor de danske resultater - med udgangspunkt i diagnosetidspunktet - overordnet ser således ud:

Health Care systems Welfare statistics



In Denmark, share of PwMS with early pensions is highest in the group diagnosed between 1980-1989



Source: NORSTAT Denmark A/S Denmark MS association. Based on members of the Danish MS association.

Nordic MS Report Phase 1 • 2012-03-13

1

ims

Fra vores nyeste undersøgelse fra foråret 2012 har vi bl.a. opgørelse over vores medlemmer med MS og de der aktuelt har tilknytning til arbejdsmarkedet. Resultaterne ses nedenfor:

41 % af alle (se note) er i arbejde, under uddannelse eller til rådighed for arbejde (helt eller delvist):

Disse 41 % er

- Ansat på alm. vilkår: 38 %
- Har egen virksomhed: 5 %
- Er i fleksjob som ansat: 45 %
- Er i fleksjob som selvstændig: 3 %

- Har arbejdsfunktion efter Soc. Kap.: 0 %
- I job som suppl. til førtidspension: 3 %
- Andet, f.eks. på barsel, i udd. el. lign. 6 %

Note: 14 % modtager folkepension og 45 % modtager førtidspension

37 % af de der er på arbejdsmarkedet har skiftet arbejde eller funktion p.gr.a. sclerosen

Heraf:

- 32 % med ny funktion på samme virksomhed
- 24 % med ny funktion på anden virksomhed
- 8 % med nyt fag/uddannelse
- 44 % med nedsat tid

Samlet set kan vi konstatere at mennesker med sclerose til fulde har levet op til de forventninger politikerne havde i 2000: Nemlig at flere klarede sig i udstøttet arbejde i længere tid, at færre fik førtidspension og de som fik en varig og væsentlig nedsættelse af arbejdsevnen fastholdt deres tilknytning til arbejdsmarkedet i et fleksjob.

Aktuel profil af de nuværende med MS i fleksjob (2012)

Af de der er i fleksjob i 2012 arbejder

- 18 % som ufaglært, 38 % som faglært, 34% som lavere funktionær.
- 81 % er mellem 40 – 59 år
- 56 % har fået diagnosen inden for de sidste 10 år
- 40 % arbejder 19 – 24 timer og 32 % arbejder 15 – 18 timer om ugen
- 73 % bruger ikke hjælpemidler
- 44 % har børn under 18 år

Endelig viser det sig ikke overraskende at det især er dem uden kognitive problemer som er i arbejde og at andelen på pension stiger med graden af kognitive problemer som følge af sygdommen.

2. Kommentarer til det konkrete lovforslag, med fokus på de elementer, som kan få væsentlig betydning for mennesker med sclerose.

Generelt:

Loven skal træde i kraft den 1. januar 2013. Med de omfattende ændringer der lægges op til både organisatorisk og samarbejds-mæssigt på både kommunalt og regionalt niveau, frygter Scleroseforeningen at der ikke fra slutningen af december til 1. januar kan ske nogen form for forandring i den måde kommunerne sagsbehandler i dag. Vi er derfor meget bekymrede over den korte frist for iværksættelse af et så omfattende lovkompleks med nye organisationsformer og metoder i sagsbehandlingen. Kommunerne får ikke en chance for at implementere den nye lov med så kort frist. Dette kan få alvorlige konsekvenser for mange borgeres retssikkerhed og behandlingen af sager omkring fleksjob og førtidspension.

I den forbindelse må vi også pege på at mange formuleringer i lovbemærkningerne om organisation og metoder kalder på afklaringer, præciseringer og yderligere beskrivelser, før man i kommunerne og regionerne kan gå i gang med at ændre de konkrete arbejdsgange og metoder.

Forslaget om ændringer i fleksjobordningen

Indledningsvis i lovforslaget fremgår det bl.a. at:

- *Fleksjobordningen målrettes og tilskuddet omlægges*
- *Fleksjobordningen skal fremtidssikres. Den skal i højere grad målrettes personer med **mindst arbejdsevne** og samtidig **skal der være større tilskyndelse for den fleksjobansatte til at øge antallet af arbejdstimer.***

Bemærkninger til fleksjobordningen:

Fleksjob tilkendes i dag når det er dokumenteret, at arbejdsevnen er væsentligt og varigt nedsat med omkring 50 -70 %

- Hvor meget skal arbejdsevnen være varigt nedsat fremover, for at man kan blive berettiget til et fleksjob?
- Er der ikke et paradoks i den fremtidige ordning, når man samtidig forventer at den målgruppe med mindst og varig nedsat arbejdsevne kan øge deres arbejdsindsats?
- Har aftaleparterne mest tænkt i nogle få bestemte målgrupper (f.eks. de psykisk syge og socialt udsatte), hvor politikerne åbenbart tror at personer ansat i fleksjob kan øge arbejdstiden blot de tilskyndes til det og hvor arbejde tænkes at have en "helbredende virkning", som der står?
- Hvorfor vil man ikke i samme grad som tidligere også satse på de, der endnu kan være en god investering for en arbejdsgiver, fordi der er helt reelle og konkrete faglige kvalifikationer, som arbejdsgivere står og mangler og derfor er villige til at ansætte trods nedsat arbejdsevne?

Vedr. målgrupper

Scleroseforeningen kan ikke genkende billedet af at vores medlemmer ikke har arbejdet det de kan. Eller ikke har været fleksible m.h.t. at ændre funktion og arbejdsplads, jf. vores dokumentation ovenfor.

For mennesker med sclerose, som ofte får sygdommen i en ung alder før eller lige efter færdiggørelse af erhvervsuddannelse, er det magtpåliggende at kunne virke på arbejdsmarkedet så længe som muligt, men med viden om at sygdommen når som helst kan medføre en væsentlig nedsat arbejdsevne af uvis karakter. Det har betydet meget for vores udsatte gruppe, at de vidste at de med en evt. nedsat arbejdsevne, fortsat kunne bruge deres kompetencer på det almindelige arbejdsmarked, men på særlige vilkår i et fleksjob.

Hvis der ikke satses på denne velintegrerede gruppe med varig og væsentlig nedsat arbejdsevne på det fremtidige arbejdsmarked, vil det efter vores opfattelse svare til at kaste guld på gaden.

Vedr. omlægning af tilskuddet

Scleroseforeningen anerkender at Folketinget til enhver tid kan bestemme størrelsen af det maximale tilskud man vil støtte mennesker i fleksjob med. Det fastsættes fremover til ca. 200.000 kr. pr. år hvis der var tale om fuld kompensation (37 timer).

Men det bekymrer os stærkt hvis folkettinget samtidig lovgiver om løndannelse og lønfastsættelse for de timer hvor man i fleksjob udfører arbejde for arbejdsgiveren.

Det bekymrer også at det kompensatoriske princip for statens tilskudsdel nu bliver forladt til fordel for en økonomisk trangsvurdering, ved at indføre fradrag i tilskuddet både ud fra lønnen for det præsterede arbejde på 30 – 55 % og ud fra antal arbejdstimer.

- Hvorfor vil man gøre løndannelsen af denne del af arbejdsmarkedet lovreguleret i stedet for at fastholde "den danske model", hvor arbejdsgivere og lønmodtager(org.) alene forhandler sig til frem til en løn, som modsvarer kvalifikationer og indsats?
- Hvorfor forlader man kompensationsprincippet i fleksjobordningen, om kun at fratække tilskuddet i forhold til antal timer og ikke i forhold til arbejdsindtægten, sådan som det også gælder for delvise sygedagpenge og supplerende arbejdsløshedsunderstøttelse i dag?
- Hvorfor lægges der ikke længere vægt på at mennesker med varigt nedsat arbejdsevne, fortsat kan spare op i deres pensionskasse ved hjælp af løntilskuddet?
- Hvorfor opfinder man en kompliceret og administrativ tung administration af tilskudsdelene for både virksomheder, borgere og jobcentre og hvor borgerne bliver klientgjorte uden grund - i stedet for at fastholde det økonomiske tilskud, som folketinget fastsætter størrelsen af til en hver tid, som et tilskud til arbejdsgiveren, som så kan udbetale tilskuddet sammen med lønnen for det præsterede arbejde?

Forslaget om et Rehabiliteringsteam

I bemærkningerne til lovforslaget står: *"Arbejdsevne skal udvikles og ikke afprøves". Et menneskes arbejdsevne afhænger af mange ting, og at reformens sigte er, at arbejdsevnen udvikles gennem en konkret målrettet aktiv indsats. Herunder at indsatsen skal være helhedsorienteret, sammenhængende og individuelt tilrettelagt.*

Scleroseforeningen finder disse hensigtserklæringer positive, men vi er skeptiske. Vi tror ikke der vil ske ændringer i disse forhold, medmindre at man sikrer en meget præcis og konkret formulering.

Det er foreningens vurdering at disse præciseringer ikke blot kan henvises til en bekendtgørelse eller vejledning. Det skal tydeliggøres i selve lovteksten.

Retssikkerhedsloven beskriver allerede i dag kravene til indsatsen. Flere undersøgelser har dog peget på, at det ikke er lykkedes at overholde kravene i den kommunale praksis i sagsbehandlingen.

Bemærkninger til Rehabiliteringsteam:

Vedr. målgruppe og retssikkerhed

- **Personkredsen - Hvem** er omfattet af personkredsen,? Det er uklart, udover at der flere steder henvises til personer med *komplekse problemstillinger*? Har man fx komplekse problemstillinger hvis man er ung med sclerose? Er det når man har mere end ét problem – eller når man har brug for at involvere flere forvaltninger? Personkredsen skal præciseres.
- **Hvem** - i kommunen har ansvaret for at oplyse sagen i tilstrækkeligt omfang før den 1. gang bliver forelagt i Rehabiliteringsteamet?
- **Hvornår** – er kommunen forpligtiget til at tage initiativ til at igangsætte " den forberedende del" med henblik på forelæggelse i teamet?
- **Retssikkerhed - hvornår** er der ret til en gennemgående og koordinerende sagsbehandler, med henblik på at give en tidlig og forebyggende indsats hurtigt. Kan borgeren selv bede om at få iværksat dette?

- **Hvordan og hvornår** udpeges den relevante gennemgående og koordinerende sagsbehandler i den enkelte sag. Det er for sent hvis dette først sker efter at sagen har været omkring Rehabiliteringsteamet?
- **Smidig sagsbehandling** - Ligeledes må det være formålet, at sagen skifter hænder så få gange som muligt?
- **Hvordan** vil man sikre at medlemmerne af teamet har de nødvendige kompetencer?

Når mennesker med sclerose henvender sig til kommunen fordi de ikke længere kan klare deres arbejde eller når en helt ung får problemer på sin uddannelse efter at have fået sygdommen, er det et tegn på, at der fra 1. henvendelse vil blive brug for en kompetent koordinator/tovholder i et sammenhængende, helhedsorienteret forløb, hvor flere forvaltninger skal deltage, for at pågældende fortsat kan få en dagligdag til at fungere med studier el. arbejde, med familie og børn på trods af nedsat funktionsevne. F.eks. "Hvad kan jeg klare fremover af arbejde el. studier? Hvordan kommer jeg frem og tilbage på arbejde? Hvordan kan jeg få støtte til praktiske forældreopgaver m.v."

Der er til denne gruppe med progredierende uhelbredelige lidelser brug for at tildele en koordinator med det samme, medens den nedsatte funktionsevne, arbejdsevne og behov for handicapkompensation bliver udredt med henblik på senere forelæggelse i Rehabiliteringsteam.

Vedr. Beslutningskompetencen:

Det er endvidere foreslået, at rehabiliteringsteamet er et **dialog- og koordineringsforum** der afgiver *anbefalinger* videre til de deltagende forvaltninger og til regionen, som så har beslutningskompetence.

- Det er uklart om der er tale om **et organisatorisk fast team** af fagligere ledere el.lign., eller **ad hoc teams af sagsbehandlere** omkring den enkelte borger?
- **Hvordan** og hvem skal sikre de fornødne organisatoriske sammenhænge?
- **Hvem**, vil have den fornødne beslutningskompetence til at træffe afgørelse i de tilfælde hvor der mellem Jobcenter og Socialcenter er uenighed om hvor "sagen overvejende hører til"?
- **Hvordan** vil man sikre, at der med udgangspunkt i den enkelte borgers samlede situation, sker den nødvendige tværfaglige koordinering i sagerne når rehabiliteringsteamet ikke har beslutningskompetence jævnfør ovenstående?
- **Hvordan** vil man sikre at der ikke bruges unødigt meget tid på undersøgelser og tilbagevisninger på grund af manglende beslutningskompetence i teamet?
- **Hvordan** skal "silo" arbejde undgås, når man fastholder beslutningskompetencerne i "siloerne" og ikke tildeler beslutningskompetence til det arbejdende team?
- **Hvem** er ansvarlig for den videre plan, hvis teamet ikke kan blive enige om en fælles plan?

Vedr. Indhentelse af lægelige oplysninger ved udredning:

Det er Scleroseforeningens vurdering, at det ikke er tilstrækkeligt, at der i den forberedende del kun kan indhentes oplysninger fra den praktiserende læge. Der bør derfor i lovteksten tilføjes, "*.. eller behandlende speciallæge*" **jf. § 30 a, stk. 3, nr. 3**. F.eks. bliver personer med sclerose behandlet og fulgt på specialiserede afdelinger på sygehuse.

- **Hvilke** faglige hensyn taler for at speciallægeattester skal indhentes fra regionens kliniske funktion. Giver dette mon unødigt længere sagsbehandlingstid
- **Hvordan** vil man sikre større kvalitet i sagsbehandlingen, når værktøjskassen ikke tager højde for hvad der gennemgående kan være brug for i forbindelse med udredning og behandling. Ventetider giver f.eks. ofte store vanskeligheder i forhold til hurtig afklaring i sagen.

Forslaget om ressourceforløb

Bemærkninger om målgruppen til et ressourceforløb

"Det er en forudsætning for, at en person kan blive tilkendt et ressourceforløb, at kommunen dokumenterer, at de hidtidige indsatser og tilbud ikke har bragt personen i uddannelse eller i job, og at alle muligheder i beskæftigelseslovgivningen er udtømte...."

Scleroseforeningen har med glæde set frem til at meget unge med følger af sclerose, ville få gavn af det foreslåede ressourceforløb. Det tilbud som mange af disse unge, indtil nu har fået har oftest været ustruktureret, tilfældige og uden en grundlæggende afklaring af ønsker, barrierer og kompensationsbehov og slet ikke en kvalificeret uddannelsesvejledning på trods af at disse unge allerede før de har været færdige med deres skoleuddannelse har haft nedsat funktionsevne på grund af sclerosen, I stedet er de blevet sendt ud i afprøvning i tilfældige jobfunktioner uden reelle muligheder for at klare det. Det håbede vi med dette nye tiltag var slut!?

Sådanne sager er ofte komplekse fra start.

Unge med sclerose har på grund af den progredierende faktor "ikke tid til" først at forsøge sig igennem med "den almindelige beskæftigelseslovgivning" eller "ordinære studieforbøb" uden støtte, hvis de allerede inden har store besværligheder i hverdagen på grund af sclerosesyntomer.

Der er for denne gruppe brug for en systematisk tværgående indsats meget tidligere, så den unges valg af evt. uddannelse, forsøg på job eller at komme på arbejdsmarkedet med sclerose efter en uddannelse kan støttes ved en effektiv og tværfaglig helhedsorienteret udredning og efterfølgende et evt. individuelt ressourceforløb.

Bemærkninger til forsørgelse under ressourceforløb

- Det fremgår ikke af lovforslag eller af bemærkninger, at man kan modtage **handicapkompenenserende ydelser**, f.eks. § 100, samtidig med forsørgelsesydelsen under ressourceforløb
- Det fremgår ikke hvordan f.eks. **(ekstra) udgifter til transport** til og fra uddannelse eller andet i ressourceforløbet for mennesker med nedsat funktionsevne skal kunne betales
- Det fremgår ikke hvordan evt. **særlige udgifter som er nødvendige under forløbet** på grund af et handicap eller andet ,skal kunne betales af den enkelte for en ydelse på kontanthjælpsniveau til unge
- Det fremgår ikke om den, der bor hjemme i starten af et ressourceforløb, har **ret til at flytte i egen bolig** når pågældende selv vil og kan, med økonomisk konsekvens for den ydelse man har krav på under det fortsatte forløb.

Scleroseforeningen vil som nævnt gå ud fra, at det fra vores målgruppe især er unge med sclerose, som vil blive tilbudt et ressourceforløb. Flere vil ved sygdommens udbrud forsat bo hjemme og flere vil blive nødt til at bo længere hjemme end normalt på grund af sclerosesyntomerne, for at få den nødvendige håndsrækning og støtte i dagligdagen. Langt de fleste vil ikke være berettiget til andet end kontanthjælpsniveau, som for mange i dag er ½ kontanthjælp. Uanset hvor de har bolig når de starter i ressourceforløb vil de fleste

have ekstra udgifter til transport, og andre merudgifter som følge af deres nedsatte funktionsevne.

Vores målgruppe vil ikke kunne bruge muligheden for at supplere med arbejde under ressourceforløb, En af de store begrænsninger er for de fleste med sclerose en invaliderende træthed, som der skal kæmpes i mod hver dag. Så det at klare et studie eller et arbejdsforhold på særlige vilkår alene tager alle ressourcer.

Forslaget om evaluering af de nye tiltag

Af aftalen fremgår, at: *Aftalepartierne vil løbende følge op på hvorvidt antallet af personer på og tilgang til førtidspension, fleksjob og ressourceforløb udvikler sig som forudsat.*

Scleroseforeningen finder de opstillede evalueringsparametre for uambitiøse og utilstrækkelige. I centrum for den løbende evaluering foreslår foreningen at der bliver tilført nogle kvalitative måleforhold:

Arbejdsevnetoden og rehabiliteringsplaner: Flere undersøgelser har vist, at arbejdsevnetoden ikke anvendes efter hensigten. Med denne reform skal sagsbehandlerne i kommunerne anvende to metoder til forskellige målgrupper. En ressourceprofil og en rehabiliteringsplan.

- Hvordan vil man følge og vurdere om der sker de nødvendige forbedringer i forhold til kvalitet i sagsbehandlingen?

Tidlig og forebyggende indsats: Flere undersøgelser viser, at gode resultater sker ved en tidlig og forebyggende indsats. Der er ingen fastsatte minimumskriterier for tidsfaktoren i lovforslaget.

- Der bør opstilles succeskriterier for dette, så det kan indgå i en senere evaluering.

Forskellige forvaltninger i kommunen skal arbejde bedre sammen, og der skal etableres samarbejdsmodeller mellem kommunen og det regionale sundhedsvæsen:

- Hvordan vil man måle fremdriften i bedre samarbejde?
- Hvordan vil man måle effekten af samarbejdet?

Indsatsen skal fremover være - Helhedsorienteret, sammenhængende og individuelt tilrettelagt

- Hvordan vil man måle om kommunerne er blevet bedre til dette?
- Hvordan vil man måle om det sker?
- Og om det bedrer forholdene for den enkelte borger?

Udredning og behandling i sundhedsvæsenet

- Hvordan skal indsatsen i tide ske, så sagsbehandlingen i kommunerne understøttes af det nødvendige fra start og hvordan måles effekten af dette i forhold til konsekvensen for den enkelte,?

Scleroseforeningen er bekymret for hvilke konsekvenser det får for borgerne, hvis der alene skal evalueres på antal personer i ordningerne og om de skønnede økonomiske besparelser bliver opnået.

Scleroseforeningen finder det derfor nødvendigt, at der udover ovenstående punkter til evaluering, også sættes mål for effekten af den lovpligtige nye organisering af indsatsen og efterfølgende evaluerer om den har virket efter hensigten:

- Hvordan har den tidlige og forebyggende indsats virket?
- Hvordan er det gået med den tværfaglige og koordineret indsats?
- Hvordan virker behandlingsindsatsen?
- Har metoden bidraget til at arbejdsevne udvikles frem for afprøves?
- Hvor mange job er der skabt til formålet

Scleroseforeningen kan bidrage med yderligere dokumentation om livsvilkårene for mennesker med sclerose år 2012 og deltager derudover gerne i nærmere drøftelser af vores forslag og bemærkninger i den kommende lovgivningsproces.

Med venlig hilsen

Nadia Buchard

Ledende socialrådgiver

Bente Juul Röttig

Socialpolitisk konsulent



Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering
Njalsgade 72 C
2300 København S

E-mail: Anne Hedegaard aih@ams.dk og Flemming
Frandsen flf@penst.dk

23. september 2012

Cc: Danske Handicaporganisationer dh@handicap.dk

Høring vedrørende 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, fleksløntilskud m.v.)

Landsforeningen SIND har ved skrivelse af 4. september modtaget ovenstående høring, som vi har følgende bemærkninger til.

Vi har i vores høringssvar primært medtaget problemstillinger, der er relevante for vores medlemskreds. I øvrigt henviser vi til Danske Handicaporganisationers høringssvar, som vi har deltaget i udarbejdelsen af.

SIND kan fuldtud tilslutte sig reformens overordnede mål, at flest muligt skal i arbejde og forsørge sig selv, at flere får en tilknytning til arbejdsmarkedet, at flest mulige skal ansættes på det ordinære arbejdsmarked og at der skal være større fokus på den enkeltes ressourcer.

SIND konstaterer med tilfredshed, at mennesker der er i fare for at få tilkendt en førtidspension, nu tilbydes en særlig indsats – der skal være koordineret og helhedsorienteret.

Det er imidlertid vigtigt at huske, at når psykiatere og andre taler om, at flere og flere psykisk syge kommer sig, så er det desværre langt fra altid ensbetydende med, at de bliver så raske, at de vil være i stand til at blive selvforsørgende ved erhvervsarbejde på ordinære vilkår.

Intentionerne indfries ikke

Intentionerne føres desværre ud i livet på en måde, så formålet på en række punkter forspildes, og på en række øvrige punkter direkte modarbejdes.

Når mennesker rammes af en psykisk sygdom optræder der ofte symptomer, der påvirker den ramtes mulighed for at varetage et job på det ordinære arbejdsmarked på ordinære vilkår. Der kan fx være tale om nedsat energi, manglende initiativ og engagement, social tilbagetrækning og indadvendthed. Mange plages også af forstyrrelser af opmærksomhed, hukommelse, indlæringssevne og evnen til at planlægge og løse problemer (kognitive forstyrrelser).

Landsforeningen SIND

Jernbane Allé 45, 3. www.sind.dk
2720 Vanløse landsforeningen@sind.dk
Tlf.: 35 24 07 50 Protektor: H.K.H. Kronprinsesse Mary

Landsformanden

Knud Kristensen Tlf.: 86 17 63 98
Stenvadet 6 Mobil: 40 30 63 98
8240 Risskov kk@sind.dk



I nogle tilfælde er disse symptomer lette, og den pågældende vil – hvis handicappet kompenseres gennem rimelig tilpasning – kunne fungere næsten normalt på arbejdsmarkedet. I andre tilfælde er symptomerne så svære, at en tilknytning til arbejdsmarkedet ikke er en realistisk mulighed.

I gruppen med de svære symptomer finder vi de mennesker, der – hvis de ikke får en særlig indsats – risikerer at havne på førtidspension.

Psykisk sygdom skal behandles

Disse mennesker er ramt af en alvorlig psykisk sygdom. Hvis de skal i arbejde og forsørge sig selv, så skal de først og fremmest behandles for deres sygdom. At så mange psykisk syge i dag får tilkendt førtidspension skyldes først og fremmest, at behandlingen af den psykiske sygdomme ikke er tilstrækkelig.

En særlig udfordring er, at behandlingen af psykiske sygdomme forudsætter en indsats på tværs af sektorer, enheder og fag.

Behandling af psykiske sygdomme består af tre ligeværdige behandlingsdele: a) den biologiske, b) den terapeutiske og c) den socialpsykiatriske.¹ Den biologiske og terapeutiske behandling foregår i privat praksis og/eller i den regionale psykiatri. Den socialpsykiatriske behandling foregår primært i den kommunale sektor (men er ikke begrænset til socialpsykiatrien).

Med etablering af ressourceforløb og rehabiliteringsteams opstår der en unik mulighed for at få etableret den sammenhæng i behandlingen af psykisk sygdom, der vil kunne hjælpe virkelig mange i vores målgruppe.

Ideen med et rehabiliteringsteam med en tværfaglig sammensætning med repræsentanter fra relevante forvaltningsområder, og den tvungne inddragelse af regionernes sundhedsvæsen gennem sundhedskoordinator og den kliniske funktion virker umiddelbart som en ideel løsning.

Ideen om ressourceforløb, der er tilrettelagt som en tværfaglig og helhedsorienteret indsats inden for beskæftigelses-, uddannelses-, sundheds- og socialområdet er ligeledes ideel set med vores øjne (omend vi mangler fritids-aspektet – idet også idræt og bevægelse er vigtige elementer i indsatsen).

¹ Ifølge Ralf Hemmingsen, m.fl. (red.), "Klinisk Psykiatri, 2. udg." skelnes der mellem tre hovedelementer i en psykiatrisk behandling:

- a. Et biologisk behandlingselement, der rummer naturvidenskabeligt baseret især medikamentel behandling af den
 - b. et psykoterapeutisk behandlingselement, der omfatter dels den psykologisk/psykoterapeutiske behandling, som kræver en direkte patient-behandlerrelation, dels de psykoterapeutiske principper, der er bestemmende for udformningen af behandlingsmiljøet (miljøterapi), og
 - c. et socialpsykiatrisk behandlingselement, der udgøres af alle de behandlingstiltag, som sigter mod at eliminere eller begrænse de sociale konsekvenser af den psykiatriske sygdom og eventuelle vedvarende handicap f.eks. med hensyn til patientens bolig-, uddannelses- eller beskæftigelsessituation samt relationen til familien og det øvrige sociale netværk
- Disse tre elementer skal afvejes i hver enkelt behandlingssituation og afbalanceringen vil afhænge af patientens aktuelle situation – og vil som regel ændre sig i behandlingens forløb.

Men der er to helt afgørende svagheder ved forslaget. For det første tilbydes den for sent og for det andet er den sundhedsmæssige indsats underprioriteret.

Det er for os endvidere uklart præcist hvad indsatsen skal indeholde. Det bør som et minimum forlanges, at ressourceforløbene får en høj faglig kvalitet, og at kommunerne forpligtes til at overholde fælles – centralt fastsatte eller godkendte – kvalitetsstandarder.

Vi savner en nærmere præcisering af, hvornår det er åbenbart formålsøst at forsøge at udvikle arbejdsevnen, og derfor tilkende førtidspension til personer under 40 år.

Ressourceforløb skal tilbydes tidligt

Ressourceforløb skal efter forslaget først tilbydes, når det kan dokumenteres, at de hidtidige indsatser og tilbud ikke har bragt personen i uddannelse eller job, og at alle andre relevante muligheder i beskæftigelseslovgivningen er udtømte (almindelige bemærkninger pkt. 2.2.2.).

Ved at vente med tilbuddet risikerer man at forværre sygdommen – og dermed forringe muligheden for at forhindre, at den pågældende må tilkendes førtidspension.

Forslag: Ressourceforløb bør tilbydes så tidligt som muligt. I tilfælde hvor det vurderes, at en indsats efter beskæftigelseslovgivningen *alene* ikke vil være tilstrækkeligt, bør ressourceforløbet tilbydes straks, og ikke afvente, at mulighederne i beskæftigelseslovgivningen er udtømte.

Den sundhedsmæssige indsats skal inddrages i ressourceforløbene

Som nævnt skal den psykiske sygdom behandles, hvis den psykisk syge skal undgå at få tilkendt førtidspension. To af de tre nævnte behandlingsdele tilbydes af regionen.

I lovforslaget inddrages regionerne gennem sundhedskoordinator/klinisk funktion. Dette er positivt, men i forslaget er der primært lagt op til, at den regionale sundhedsmæssige indsats skal handle om rådgivning og vurdering. Dette er ikke tilstrækkeligt.

Forslag: Den sundhedsfaglige *behandlingsmæssige* indsats bør (i langt højere grad) inddrages i ressourceforløb – og dermed i rehabiliteringsplanen. Ideelt bør sundhedsvæsenets behandlingsplaner og de sociale handle- og opfølgingsplaner smelte sammen til én samlet rehabiliteringsplan.

Også ressourceforløb hvis det 'kun' fører til bedre livskvalitet

I SIND ser vi gerne, at man også tilbyder ressourceforløb til personer, hvor det ikke er realistisk, at man vil blive selvforsørgende ved erhvervsarbejde. Der bør efter vores mening være plads til at yde en ekstraordinær indsats – også selvom dette 'kun' fører til forøget livskvalitet for den pågældende.

Vi ser meget positivt på forslagens fokus på at inddrage borgeren (ejerskab og indflydelse). Det er positivt/nødvendigt, at borgeren har ret til at være inddraget og være tilstede,



når hans/hendes sag behandles. Det kan imidlertid forekomme voldsomt, hvis man som borger indkaldes til møde med rehabiliteringsteamet, der har mange medlemmer.

Forslag: SIND foreslår at borgere, der har en sag til behandling får tilbud om at medbringe bisidder (denne ret har borgeren naturligvis altid, men vi foreslår, at der gøres en særlig indsats for at gøre borgeren opmærksom på muligheden). De frivillige foreninger på området kan tilbyde et korps af bisiddere, hvis der laves en særlig uddannelse og gives tilskud til koordinering af indsatsen.

Netværksinddragelse

I relation til psykisk syge er der i de senere år sat fokus på netværksinddragelse. Der er evidens for, at mennesker med et velfungerende netværk klarer sig bedre end de, der ikke har et sådant netværk.

Der er ikke tradition for netværksinddragelse i beskæftigelsesindsatsen. I takt med, at man ønsker at inddrage de svageste grupper i indsatsen, bør der arbejdes for et paradigmeskifte på dette punkt.

Forslag: Netværksinddragelse bør tænkes ind i denne sammenhæng. Der skal arbejdes systematisk med inddragelse af pårørende – bl.a. for at udnytte de ressourcer netværket besidder.

Usikkerhed forværrer sygdommen

Mange psykiske sygdomme forklares ved den såkaldte stress-/sårbarhedsmodel. Man er født med en (genetisk og/eller biologisk bestemt) sårbarhed for en bestemt sygdom. Én eller flere ydre påvirkninger medfører, at sygdommen bryder ud (stress). Stress kan ligeledes betyde forværring af sygdommen/tilbagefald.²

En usikkerhed omkring livsvilkår, kan være en sådan sygdomsforværende stress.

Med lovforslaget skabes der en grundliggende usikkerhed vedrørende forsørgelsesgrundlaget for mennesker i ressourceforløb – og for mennesker i fleksjob.

Indtil man fylder 40 'risikerer' man at blive sendt gennem det ene ressourceforløb efter det andet. Det fremgår ikke tydeligt om man kan være for dårlig til at få tilbudt et nyt ressourceforløb, men for rask til at få tilkendt førtidspension.

Visiteres man til et fleksjob, skal jobbet vurderes hvert femte år. Det fremgår ikke tydeligt, hvad der sker, hvis kommunen vurderer én for rask til forlængelse af fleksjobbet, men for syg til at blive ansat på normale vilkår.

² Stress i denne sammenhæng er ikke stress som vi normalt tænker det. Det er situationer, som påvirker os negativt. Det kan være tab af en nærtstående, fysiske traumer som fx trafikuheld eller lignende.



Der skabes med andre ord en urimelig økonomisk usikkerhed for en række sårbare mennesker. Denne usikkerhed kan være med til at forværre sygdommen – og dermed direkte modvirke hensigten med reformen.

Forslag: Mennesker der visiteres til ressourceforløb eller fleksjob bør sikres et minimums-forsørgelsesgrundlag, så de kan indrette deres liv herefter. Dette bør svare til dagpengeniveauet.

Forsørgelsesgrundlaget

Det er fortsat SINDs opfattelse, at ressourceforløbsydelsen bør være på dagpengeniveau. Jfr. herved ovenstående om økonomisk stress som sygdomsudløsende/-forværende faktor.

Fleksjob

SIND kan tilslutte sig ønsket om, at også personer med en meget beskeden arbejdsevne, bør kunne visiteres til et fleksjob.

Det er dog mere end tvivlsomt, at der er arbejdsgivere, der vil ansætte medarbejdere i et fleksjob på fx fem timer ugentligt. Vi savner konkrete forslag til at sikre, at der skabes efterspørgsel efter medarbejdere, der er visiteret til fleksjob.

Forslag: Der bør tilbydes en fleksjobgaranti, så alle der er visiteret til et fleksjob garanteres ansættelse. Det kunne bl.a. ske ved at udvide den statslige fleksjobordning for tilskudsmodtagere til også at gælde socialøkonomiske virksomheder.

Forslag: Det bør tilstræbes, at fx kommuner i forbindelse med offentlige udbud, stiller krav om, at de bydende virksomheder skal have medarbejdere, der er ansat på særlige vilkår – som fx skåne- og fleksjob.

Kan man kun arbejde få timer om ugen, vil det – efter vores mening – være mest rimeligt, at man tilkender førtidspension og giver den enkelte mulighed for at arbejde i et job med løntilskud (skånejob).

SIND er imod at mennesker i fleksjob straffes økonomisk. Vi er i den sammenhæng stærkt kritiske i forhold til forslaget om at mennesker, der allerede er visiteret til fleksjob får forringet deres vilkår, hvis de skifter job.

Forslag: Mennesker, der allerede er visiteret til fleksjob bør forblive under den nuværende ordning – også hvis de skifter job.

Det fremgår ikke af lovforslaget hvorledes en medarbejder ansat i fleksjob skal aflønnes. Er det fx antallet af ugentlige arbejdstimer eller 'produktiviteten' der skal danne udgangspunkt for lønnen.



Vi frygter, at der på den enkelte arbejdsplads bliver tale om et a- og b-hold. Fleksjobbere med nedsat produktivitet risikerer at blive aflønnet for de faktisk præsterede timer med en lavere timesats end kollegaer ansat på normale vilkår.

Som anført indledningsvis, har vi i dette høringssvar udelukkende medtaget problemstillinger, der er relevante for vores medlemskreds. I øvrigt henviser vi til Danske Handicaporganisationers høringssvar, som vi kan tilslutte os.

Med venlig hilsen

Landsforeningen SIND

Knud Kristensen

Beskæftigelsesministeriet
Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering
Att.: Flemming Frandsen og Anne Hedegaard

Hinnerup, 24. september 2012

Høringssvar: Lovforslag om ændringer i førtidspension og fleksjob (september 2012)

En række midtjyske kommuner har med stor interesse læst lovforslaget om en reform af førtidspension og fleksjob. Den overordnede målsætning med reformen om at flere får mulighed for at realisere deres potentiale i et aktivt arbejdsliv og være en del af fællesskabet, er en god og rigtig målsætning til gavn for den enkelte og for samfundet som helhed.

Ressourceforløb, rehabiliteringsteam, fleksjobordning og økonomi

Der er imidlertid flere elementer i lovforslaget, der bør gentænkes, hvis ovenstående målsætning skal indfries. Et af de væsentligste elementer i lovforslaget er indførelsen af de ressourceforløb, der skal forebygge førtidspensioner. Til at varetage disse ressourceforløb skal der i alle kommuner nedsættes rehabiliteringsteams. Rehabiliteringsteamet skal sammentænke indsatsen på tværs af forvaltningsenheder, hvilket er på linje med den tænkning, der allerede i dag praktiseres i kommunerne. Af lovforslaget fremgår det endvidere, at der skal etableres en sundhedskoordinatorfunktion, som regionerne skal varetage. Denne sundhedskoordinator skal sikre en entydig og koordineret adgang til rådgivning og vurdering i det regionale sundhedsvæsen i relation til ressourceforløbet. Koordinatoren skal finansieres af den enkelte kommune.

Problemstillingerne og betænkelighederne vedrører sammensætningen af rehabiliteringsteamet, etableringen af sundhedskoordinatorfunktionen og dennes kompetencer samt de økonomiske konsekvenser heraf. Problemstillingerne og betænkelighederne er kort ridset op nedenstående:

- Kommunerne har de seneste år arbejdet målrettet på at sikre et helhedsorienteret syn på borgeren. Erfaringerne viser, at helhedsorienteringen bedst opnås gennem et vedvarende og dagligt samarbejde mellem de kommunale aktører – og den relation bliver en regional ansat koordinator ikke en del af. Derfor kan der stilles spørgsmål ved relevansen af at inddrage en regional person i samtlige rehabiliteringsforløb.
- Kommunerne opruster i disse år på sundhedsområdet. Det vurderes på den baggrund, at kommunerne i vid udstrækning selv vil have kompetencen til at løfte koordinatorrollen. Såfremt den enkelte kommune ikke selv kan løfte opgaven, bør der være mulighed for mellemkommunale samarbejder eller mulighed for at købe ydelsen hos andre aktører.
- Kompetence-/rollefordelingen mellem den kommunale myndighedsvaretagelse og koordinatorfunktionen i forhold til visitering til regionale tilbud virker uklar. Kan sundhedskoordinatoren egenhændig forestå visiteringen af ydelser, eller skal der være konsensus i rehabiliteringsteamet? Ud fra tesen om, "at den der bestiller varen også skal betale", vil det være meget uhensigtsmæssigt, at sundhedskoordinatoren skal rådgive kommunen om brug af egne ydelser, uden at have et økonomisk ansvar.
- Aftaleudkastet lægger op til, at der fra rehabiliteringsteamet skal henvises til rådgivning og vurdering i det regionale sygehusvæsen. Det betyder, at der i sager om ressourceforløb, fleksjob og førtidspension alene kan rekvireres lægefaglig rådgivning og vurdering, herunder

speciallægeattester, fra regionernes kliniske funktioner. Dette vil indskrænke kommunernes mulighed for at styre udgifterne til speciallægelig bistand og samtidig vil regionerne få et reelt monopol, som afmonterer den konkurrencesituation, der i dag er på udarbejdelse af speciallægeerklæringer i kommunerne. Dette monopol medfører en risiko for stigende priser og forlængede af sagsbehandlingstider.

- Kommunernes udgifter til rådgivning samt lægeerklæringer fra regionernes kliniske funktioner forudsættes finansieret af sparede udgifter til den rådgivning og de lægeerklæringer, kommunerne allerede i dag indhenter. I den forbindelse skal der gøres opmærksom på, at kommunerne fortsat vil have behov for og udgifter til både lægekonsulenter og lægefaglig rådgivning og vurdering - herunder speciallægeerklæringer - til afklaring af de borgere, som ikke visiteres til rehabiliteringsteamet.
- Der skal endvidere rejses spørgsmål om, hvordan kommunerne skal forholde sig i de sager, hvor det er relevant med en "second opinion"?. Denne mulighed fratages kommunerne i lovforslagets nuværende form.
- Da ressourceforløbsydelsen for hovedparten af borgernes vedkommende er på niveau med kontanthjælp, begrænser det kommunernes muligheder for at stille tilbud til rådighed for borgerne. F.eks. vil unge sindslidende og udviklingshæmmede ofte have brug for et ophold på et § 107 tilbud. Men med en kontanthjælp vil en borger ikke have råd til at benytte sig af dette tilbud, idet kommunen ingen mulighed har for at supplere huslejedelen udover bolig sikring på mere permanent basis.
- Den foreslåede fleksjobordning må antages at øge antallet af borgere på fleksjob og forøgelsen vurderes primært at gælde for borgere, der kan arbejde få timer om ugen. I betragtning af de vanskeligheder borgerne allerede har i dag med at finde beskæftigelse med den nuværende fleksjobordning, er det vanskeligt at se et åbent arbejdsmarked for denne nye gruppe borgere med fleksjobbevillinger. Det vil i praksis betyde, at antallet af borgere på ledighedsydelse vil være stigende, og med den nuværende finansieringsordning, hvor kommunen alene finansierer ledighedsydelse ud over 18 måneder, vil den foreslåede fleksjobordning medføre en betydelig belastning af de kommunale budgetter.
- For at intentionerne i førtidspensionsreformen kan realiseres, vil det være en væsentlig forudsætning, at de 500 mio. kr. som aktiveringsrammen tænkes reduceret med i finanslovsudspillet, ikke kommer til at omfatte de ledige, der er målgruppen for førtidspension. Det er imidlertid svært at gennemskue om dette er gældende og i det hele taget vanskeligt at få et overblik over den samlede økonomi på området ud fra de forskellige reformudspil.

Afslutningsvis skal der gives udtryk for, at det er vores vurdering, at gennemførelsen af ovennævnte elementer i lovforslaget vil medføre til en yderligere bureaukratisering uden effekt for den enkelte borger og samtidig vil det give kommunerne unødvendige budgetmæssige udfordringer.

Vi ser frem til den videre proces omkring færdiggørelsen af lovforslaget og hører meget gerne, hvis der er spørgsmål og/eller kommentarer til ovenstående. Henvendelse bedes rettet til konsulent Mads Venø Jessen på mavj@favrskov.dk eller telefon 21346609 eller til Jan Kallestrup jka@favrskov.dk eller telefon 24246821.

På vegne af kommunerne: Skanderborg, Herning, Silkeborg, Holstebro, Norddjurs og Favrskov.

Venlig hilsen

Jan Kallestrup
Kommunaldirektør
Favrskov Kommune

Jesper Kaas Schmidt
Kommunaldirektør
Norddjurs Kommune

Flemming Frandsen

Fra: Helle Haxgart [haxsjl@statsforvaltning.dk]
Sendt: 1. oktober 2012 17:48
Til: Anne Hedegaard; Flemming Frandsen
Cc: Leif Sondrup; Torben Sørensen; Ninna Würtzen; Niels Preisler; Nicholas Falck Lund (nfl@oim.dk)
Emne: Høringssvar - førtidspension/fleksjob m.v.

Til Styrelsen for Rekruttering og Fastholdelse

Statsforvaltningerne er bekendt med, at Styrelsen for Rekruttering og Fastholdelse den 4. september 2012 har udsendt en høring vedrørende 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, fleksløntilskud m.v.).

Statsforvaltningerne var ikke medtaget på høringslisten, hvilket vi går ud fra er en fejl, men efter aftale mellem Styrelsen og Økonomi- og Indenrigsministeriet har vi fået lejlighed til at komme med bemærkninger senest den 1. oktober 2012.

Lovforslaget giver statsforvaltningerne anledning til følgende bemærkninger:

De foreslåede ændringer ses ikke at berøre statsforvaltningernes administration af reglerne.

Det er statsforvaltningernes vurdering, at de ændrede regler vil medføre et øget antal klagesager til de regionale Beskæftigelsesankenævn. Blandt andet må ændringerne i grundlaget for tildeling af førtidspension til personer under 40 år forventes at medføre en stigning i antallet af klagesager. Det samme gør sig gældende i forhold til fleksjob, hvor den ændrede beregning af løntilskuddene til folk ansat i fleksjob må forventes at medføre flere klagesager, når en person der stopper i fleksjob og i dag får en bestemt ydelse fremover i sit nye fleksjob - i visse tilfælde - vil få en lavere ydelse. Derudover vil de nye ydelsestyper som fastholdelsesfleksjob, midlertidige fleksjob og ikke mindst ressourceforløbsydelsen, herunder de nye sanktionsregler for manglende deltagelse i forløbet, også medføre flere nye typer af afgørelser, som der vil kunne klages over til de regionale Beskæftigelsesankenævn.

De pågældende sagstyper, der berøres af de foreslåede ændringer, udgør på beskæftigelsesankenævnenes område ca. 25 procent af statsforvaltningernes sager på området.

Det er statsforvaltningernes skønsmæssige vurdering, at der må forventes en stigning af klagesager på min. 30 procent inden for de berørte sagstyper, afhængigt af kommunernes kommende praksis på området.

Beskæftigelsesankenævnene udgjorde i 2011 13,34 procent af den faglige tid i statsforvaltningerne. Omregnet til årsværk er der i 2012 tale om 94,7 årsværk inkl. overhead, hvilket svarer til ca. 57 mio. kr., heraf med 25 procents fordeling på de berørte sagsområder, d.v.s. 23,67 årsværk og 14,25 mio. kr. Med en skønnet vækst i sagsantal på 30 procent på de berørte sagsområder ved en gennemførelse af lovforslaget, indebærer det en skønnet meromkostning for statsforvaltningerne på ca. 7,1 årsværk eller ca. 4,27 mio. kr. inkl. overhead til beskæftigelsesankenævnenes område. Dertil kommer, at statsforvaltningerne de sidste år har haft en sagstilgang på ca. 35 procent mere end det antal sager, der afgøres. Det nødvendige årsværksforbrug til at håndtere sagstilgangen på de berørte sagstyper som følge af de foreslåede ændringer skal således opskrives med yderligere 35 procent, svarende til i alt 9,6 årsværk og 5,76 mio. kr.

Dertil kommer, at den foreslåede ændring af servicelovens § 100, der hører under de sociale nævns område, indebærer, at kommunerne næste år skal omberegne de tidligere tildelte ydelser, hvilket må antages at medføre et antal yderligere klager fra borgere, som i dag overkompenseres fordi de ligger lige over bagatelgrænsen på 500 kr. pr. måned. Det er statsforvaltningernes skønsmæssige vurdering, at dette i sig selv

vil medføre en øget sagstilgang og dermed en øget udgift til klagesagsbehandling svarende til ca. 3 årsværk og 1,8 mio. kr.

Statsforvaltningerne må derfor tage forbehold for de økonomiske konsekvenser af lovforslaget, idet vi samlet set vurderer, at de foreslåede ændringer vil medføre en merudgift til klagesagsbehandling i statsforvaltningerne på ca. 7,56 mio. kr.

Med venlig hilsen

På vegne af statsforvaltningerne

Helle Haxgart
Direktør
Statsforvaltningen Sjælland

Til Beskæftigelsesministeriet/ Styrelsen for
Fastholdelse (SFR).
Anne Hedegaard (aih@ams.dk) og Flemming Frandsen (flf@penst.dk)

København, den 22. september 2012

STOP Fleksjobreformens høringsvar til Forslag om lov om ændring af aktiv beskæftigelsespolitik mv. af 4. september 2012

Det er med stor bekymring, at STOP fleksjobreformen har modtaget lovforslaget af 4. september 2012 om en gennemgribende reform af fleksjob- og førtidspensionsordningen. Reformen vil forringe de i forvejen ganske begrænsede muligheder, som mennesker med varigt nedsat arbejdsevne har for at opnå plads på arbejdsmarkedet. Det er i forvejen svært for mennesker med varigt nedsat arbejdsevne at få fodfæste på arbejdsmarkedet under den nuværende ordning pga. manglende rummelighed og de problemer, som følger i kølvandet på kroniske lidelser eller funktionsnedsættelser. Med lovforslaget om en ændring af ordningen ser vi kun denne barriere vokse.

Stop fleksjobreformen ser desværre ikke, at lovforslaget rummer tiltag, som tager hensyn til det enkelte menneske og ser heller ikke, at problemet med en nuværende ledighedsprocent på 25 % på nogen måde løses. Reformen ser desværre ud til at gøre op med mange års hævdvunden handicapolitik i Danmark.

Lovforslaget opstiller den grundlæggende præmis, at den fleksjobansattes tilskyndelse til at øge arbejdsindsatsen vil stige, fordi en stigning i antallet af arbejdstimer vil øge arbejdsindkomsten. Og det tilsigter, at fleksjobbere skal øge deres timetal i retning af ustøttet beskæftigelse. Men vi mener, det er en urealistisk præmis. Fleksjobbere er ikke en stabil arbejdskraft, og arbejdsevnen kan lige så vel blive mindre som større med tiden. Det er urealistisk for den altovervejende største del af fleksjobberne at opnå forbedrede helbreds vilkår og med dem bedret arbejdsevne. Den største gruppe vil i bedste fald fortsat kunne klare at blive på arbejdsmarkedet med den grad af varigt nedsat arbejdsevne, som de har i dag eller under visitationstidspunktet. Mange vil dog med tiden opleve, at arbejdsevnen bliver mindre og mindre i takt med, at sygdomme progredierer, eller nye sygdomme og bivirkninger lægger sig oven i de problemer, den enkelte allerede skal kæmpe med.

Vores kritik af lovforslaget går på fem hovedområder: *1. Løn- og arbejdsvilkår, 2. forhold omkring ledighed, 3. øvrige og afledte konsekvenser, 4. retssikkerhed samt 5. diskrimination og ulige behandling.* Til slut findes en side med spørgsmål, som vi håber ministeren og beskæftigelsesudvalget vil svare på.

Punktet diskrimination og ulige behandling tager udgangspunkt i en gennemgående oplevelse af, at lovforslaget lægger op til noget, der skal gælde alene for mennesker med handicap i modsætning til øvrige arbejdstagere på arbejdsmarkedet. Det er således en samlet betragtning og respons om diskrimination og ulige behandling på en lang række punkter af lovforslaget.

1. LØN- OG ARBEJDSVILKÅR

Hvordan vil man fremover definere fleksjob?

Vi er usikre på, om lovforslaget med den omlagte løn- og tilskudsmodel reelt betyder, at fleksjobordningen nedlægges og erstattes af deltidsbeskæftigelse. Det samme gælder det forhold, at lovforslaget sigter på at gøre fleksjob midlertidige og dermed gør op med den nuværende varige ordning. Det bliver dermed uklart, hvor snitfladen mellem fleksjob og udstøttet beskæftigelse er, og fleksjobordningen mister sit væsentligste indhold og bliver dermed en noget misvisende betegnelse.

Retten til fleksjob er allerede i dag betinget af en varigt nedsat arbejdsevne i størrelsesordenen mindst 50 %, men for nogen helt ned til ca. 2/3 dvs. knap 67 %. Den vurdering får man først efter en lang og grundig visitationsproces.

Man bruger i lovforslaget begrebet ”varigt nedsat arbejdsevne” om målgruppens arbejdsevne. Det står dog i modsætning til det forhold, at man i lovforslaget samtidig afviser begrebets værdi, idet man mener at vide, at folk med varigt nedsat arbejdsevne kan ”udvikle” arbejdsevnen eller ”motivere sig” til en bedre helbreds- og arbejdssituation. Det er en mærkelig inkonsekvens og modsigelse mellem både at anerkende og ikke anerkende begrebet ”varigt nedsat arbejdsevne”. Hvordan kan man sige, at fleksjobbere skal have en varigt nedsat arbejdsevne og så samtidig arbejde for, at fleksjobberen kommer i ordinær beskæftigelse, hvor der skal være grundlag for udvikling? Det hænger ikke sammen.

Uheldig ændring af tilskudsmodellen

En væsentlig ingrediens i lovforslaget er en ændring fra en lønmodtagermodel til en model med et kombineret ansættelses- og ydelsesforhold. Fleksjobberen bliver nu både ordinær lønmodtager og direkte modtager af offentlige ydelser. Det betyder, at fleksjob kan ses som en udvidet ordinær deltidsansættelse men med en klientgørelse i tillæg. Det er et opgør med mange års hævdunden socialpolitik, hvor man ellers har arbejdet for, at mennesker med handicap skal have retten til et værdigt og selvstændigt liv (jf. Handicapkonventionens artikel 19) med tilnærmelsesvist lige muligheder, som det fx afspejles af principperne om kompensation og ligebehandling.

Fleksjobberes hidtidige lønmodtagerrettigheder under overenskomsterne vil blive kraftigt forringet, da fleksjobbere fremover ikke hører ind under fuldtidsansættelser (vi risikerer, at fleksjobbere udelukkende vil blive omfattet af deltidsbestemmelser eller overenskomsternes sociale kapitler), men samtidig fastholdes fleksjobberne i en klientrolle og som ”sager” i systemet. Det er helt overordnet problematisk og diskriminerende. Se mere herom under punkt 5 om diskrimination og ulige behandling.

Særligt problem: Begrebet ’reelt arbejde’ og øvrige varianter

Arbejdsgiverne skal kun yde løn for ’den arbejdsindsats, den ansatte reelt yder’. Men 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, ligesom det for andre vil være tilfældet, at de kun kan være effektive i visse tidsintervaller, men til gengæld vil være lige så effektive som raske i disse udvalgte tidsintervaller.

Vi spørger: Hvem skal og kan definere begrebet ’arbejdsindsats’, som det benyttes i lovforslaget?

Hvorfor skal fleksjobbere, som de eneste på arbejdsmarkedet måles på et så diffust og diskriminerende lønparameter?

Hvordan vil man fx måle ’den reelt ydede arbejdsindsats’ for de, som er nødt til at arbejde på en hjemmearbejdsplads? Hvordan vil man måle effektiviteten i kreativt, akademisk arbejde eller videnarbejde?

Vil man kunne flekse sin tid, hvis man en uge har det mindre godt og kan arbejde færre timer og ugen efter har det bedre og kan arbejde flere timer, eller hvis man på udvalgte tidspunkter af dagen er meget effektiv, men er mindre effektiv på andre?

Har en fleksjobber fremover ret til fritid, sådan som det ellers siges i Menneskerettighedskonventionens artikel 24, at alle mennesker har – eller skal personer i fleksjob arbejde gratis i deres fritid for at kompensere for nedsat arbejdsevne?

Den tid, der ikke gives løn for af arbejdsgiver, må jo formodes at være fritid, men den kan ikke være fritid, når den tilbringes på en arbejdsplads. Vi er således bekymrede for, om det bliver svært at trække en klar grænse mellem arbejdstid og fritid, og at fleksjobberes fritid bliver inddraget til arbejdstid i forbindelse med lovforslagets begreber om 'reelt arbejde' og 'effektiv arbejdstid'. Det er utilstedeligt og diskriminerende over for den, der fx arbejder med nedsat hastighed – ikke kun i forhold til raske kollegaer, men også i forhold til mennesker med andre diagnoser – ligesom det er utilstedeligt og diskriminerende over for den, der arbejder dygtigt og effektivt, men kun kan gøre det i kortere stræk ad gangen.

Hvorfor skal aflønningen være forskellig for samme arbejde? Det kan jo sagtens være arbejde, der er udført med samme eller måske endog endnu højere kvalitet end det, den ordinært ansatte udfører!

Overordnet finder vi det mærkeligt, at fleksjobbere som de eneste på arbejdsmarkedet bortset måske lige fra folk, der arbejder på akkord, skal vurderes så specifikt på arbejdsevnen. Almindelige lønmodtagere bliver jo ansat ud fra en generel vurdering af arbejdsevne og fag, men uden at de skal måles på hver eneste lille handling eller mangel på samme. Alle mennesker har en variation i deres arbejdsevne over tid – det gælder sandelig også de raske mennesker, som ansættes under almindelige ordinære vilkår.

Det er helt utilstedeligt at diskriminere mennesker med handicap i fleksjob på denne måde. Begreberne 'reelt arbejde', 'effektiv arbejdstid' og hermed sidestillede størrelser bør derfor fjernes helt fra lovforslaget, således at fleksjobbere som minimum skal ansættes under samme overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår som øvrige ansatte med tilsvarende uddannelsesbaggrund, arbejds erfaring, arbejdsopgaver, ansvar, anciennitet osv.

I nuværende ordning er det at betragte som et fuldtidsjob at være i en fleksjobansættelse. Ansættelsen består i, at der arbejdes et antal timer og rekreeres for resten af timerne op til de 37 t/uge. Dermed har det været anerkendt, at det at være i en fleksjobansættelse faktisk er et fuldtidsjob. Der har været en anerkendelse af, at en fleksjobber bedst kunne bruge sin nedsatte arbejdsevne, fordi de timer, som ikke blev brugt på arbejdspladsen var essentielle, netop for at kunne udnytte restarbejdsevnen.

Recreation og arbejdsevne gav til sammen et fuldtidsfleksjob/et arbejdsudbytte – efter det princip, at arbejdsevnen var afhængig af hviletiden. Forslaget er et opgør med denne tankegang, idet det udelukkende er arbejdsevnen som vægtes – Vi ved, at arbejdsevnen for intet er at regne, hvis ikke visse forhold bl.a. hvile/recreation/behandling vægtes som et parameter af lige så stor vigtighed, som selve arbejdsevnen. Når disse forhold ikke vægtes i det fremsatte forslag, vil vi bemærke, at det vil få betydning for "arbejdsudbyttet", at rekreations/hvile/behandling ikke anerkendes som ligevægtig parameter til arbejdsevnen.

Fleksløntilskuddet følger ikke lønnen

Tilskuddet til fleksjob vil ifølge lovforslaget blive nedjusteret sammen med andre overførselsindkomster, da det følger en nedsat dagpengesats, som fremover ikke satsreguleres. Det er uacceptabelt, at personer med høje uddannelser, højt arbejdsansvar og megen erfaring ikke skal kunne aflønnes på tilsvarende niveau som

de ordinært ansatte, men at bl.a. mellem- og højtuddannede personer i fleksjob vil ende med at få en løn og ydelse, der samlet set stiller dem langt ringere end andre med tilsvarende uddannelsesbaggrund, arbejds erfaring, arbejdsopgaver, ansvar, anciennitet osv.

Det skal være sådan, at mennesker i fleksjob får en løn, der sammen med fleksløntilskuddet samlet når det samme niveau, som ordinært ansatte med tilsvarende uddannelsesbaggrund, arbejds erfaring, arbejdsopgaver, ansvar og anciennitet ville opnå under den overenskomst, som normalt dækker det pågældende arbejdsområde. Løntilskuddet til fleksjob skal derfor reguleres i samme takt som den almindelige løndannelse.

Det vil i næsten alle tilfælde være/blive mindre attraktivt for arbejdsgiver at ansætte en fleksjobber. I den nuværende fleksjobordning er der indbygget en kompensation til arbejdsgiver, som helt bortfalder i forbindelse med forslaget.

Fremover vil arbejdsgiver skulle betale lønnen fuldt ud – og der kompenseres fx ikke i forhold til det forøgede sygefravær (løn database for danske kommuner og Regioner viser, at fleksjobberne har dobbelt så meget fravær som ordinært ansatte).

Samtidig skal det bemærkes, at det vil blive omkostningstungere for alle danske arbejdsgivere (også for dem der ikke har ansat fleksjobbere) i fremtiden, da arbejdsskade forsikringer vil få højere præmieindbetaling. Udbetalingerne i forbindelse med arbejdsskadeerstatningerne vil i fremtiden blive højere, idet lønniveauet for fleksjobbere er lavere end for ordinært ansatte, dermed vil flere være berettiget til en langt højere arbejdsskadeerstatning i fremtiden.

Manglende motivation for arbejdsgivere til at ansætte personer på fleksjob

Det er vanskeligt at se arbejdsgiverens økonomiske motivation til at ansætte medarbejdere i et fleksjob under ny ordning, når systemet ændres, så arbejdsgiver ikke længere får kompensation. Arbejdsgiver skal betale det samme for en ansat på fleksjob 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 helbreds mæssige tilstand på længere sigt samt for ekstra sygedage osv., ligesom der er et øget administrativt besvær. Hermed er der en reel risiko for, at det bliver meget svært at finde arbejdsgivere, der vil tilbyde fleksjobansættelser. Gode hensigter og etisk fordring gør det ikke, når de økonomiske mekanismer betyder, at det bliver relativt for dyrt at ansætte fleksjobbere frem for ordinært ansatte med de samme kvalifikationer, og når man samtidig ved, at fleksjobbere har forskellige skånebehov. Mange deltidsjobs udbydes jo med krav om den ansattes fleksibilitet, dvs. fuldtidsforpligtelser eller det, der ligner, ved travlhed, kollegers sygdom, ferier osv. Det er svært at matche med de skånehensyn, der som oftest vil være forbundet med et sygdomsramt liv med varigt nedsat arbejdsevne. Arbejdsevnen vil jo også være nedsat i disse særligt belastede situationer, og det kan være et besværligt forhold for en arbejdsgiver at indrette sig efter. Derfor er det et fejlgreb, når man vil fjerne tilskud til arbejdsgiver for at have en person ansat i fleksjob.

Denne indsigt formoder vi, at Beskæftigelsesminister Mette Frederiksen også kom frem til den 18. september, da hun kom med det forslag, at arbejdsgivere, som ansætter fleksjobbere på under 10 timer ugentlig kan få en bonus på kr. 25.000 efter seks måneders ansættelse. Det kan synes besynderligt, da en baggrund for reformen er, at kompensationen skal fjernes, idet den underminerer både fleksjobberens og arbejdsgiverens motivation, når der så samtidig netop indføres en form for kompensation til arbejdsgiver.

Med en nuværende ledighedsprocent på 25 % er der ingen tvivl om, at der er behov for en økonomisk motivation for arbejdsgivere til at ansætte personer i et fleksjob, også i fremtiden.

Vi **foreslår** derfor en fortsat fleksjobordning, hvor arbejdsgiver får tilskud fra kommunen, og hvor fleksjobberne modtager kompensation og løn samlet i én pakke direkte fra arbejdsgiver. 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 kunne oprettes en fleksjobfond i lighed med den model, vi kender fra Barselsfonden, som private virksomheder kunne trække på, hvis de ansætter fleksjobbere.

Vi vil også **henvise** til den model, Fair Model, som STOP fleksjobreformen tidligere har forelagt for beskæftigelsesministeren den 13. april 2012 på et møde – læs mere her:

<http://www.stopfleksjobreformen.dk/fair-model.html>

Forslaget til ny fleksjobordning rummer den påstand, at en aflønning efter reel arbejdsindsats skulle medføre incitament til at arbejde flere timer – dette vil ikke gøre sig gældende for de fleksjobbere, som har den laveste indkomst. De vil blive ramt af mindstelønsloftet på deres arbejdsområde ud fra deisen, jo lavere timeløn jo før rammer man loftet. Dette gælder især for de meget omtalte mini-fleksjob jo lavere timeløn og jo færre timer du kan arbejde – jo mindre økonomisk incitament til at arbejde flere timer. Dette viser break-even beregningerne. Fx vil en person med en timeløn på 112 kr./t. ramme loftet, hvis vedkommende arbejder mere end fire timer ugentligt. For en person med timeløn på kr. 118,50 kr./t. vil loftet nås, hvis vedkommende arbejder mere end 6 t/uge. Dette må siges at være uhensigtsmæssigt og stå i modsætning til, at forslaget påstår at ville støtte op om de fleksjobbere, som kan arbejde færrest timer.

Udover dette ønsker vi at bemærke, at der vil ske en uhensigtsmæssig udhuling af en fleksjobbers samlede indtægt (og pension) over tid. Idet en lønforhøjelse eller en bonus, som udbetales vil blive modregnet med henholdsvis 30 pct. for de første 13.000 kr. og 55 pct. for beløb over 13.000 kr. Dette må siges at være en forholdsvis stor forskelsbehandling og i strid med gældende lovgivning.

Da fleksjobbere rent lønteknisk i fremtiden aflønnes på timemæssig basis vil en lønstigning på fx 1000 kr. for en kollega på ordinære vilkår, for en fleksjobber, som kan arbejde 18,5 t/uge, have den betydning, at bruttobeløbet før skat vil udgøre omkring 200 kr. Så vi sætter et stort spørgsmålstejn ved, om der i reformen er indbygget et økonomisk incitament, der vil få fleksjobbere til at sætte deres arbejdstid op.

12 måneders-reglen

Mange bevilliges fleksjob på den samme arbejdsplads, hvor de allerede er ansat. Med 12 måneders-reglen i lovforslaget pålægges arbejdsgiver efter den ansattes langvarige sygemelding og 1-2 års sagsbehandling af fleksjobansøgningen at skulle have medarbejderen ansat i yderligere 12 måneder på fuld løn, før fleksjobansættelse kan etableres. Det vil blive for dyrt og for besværligt for en arbejdsgiver at have den pågældende ansat i den lange ventetid, og der er stor risiko for, at det vil betyde, at der bliver tale om ledighed frem for beskæftigelse. En uheldig virkning, når ønsket er at fastholde folk i beskæftigelse. En anden bekymring er, at mange funktionæransatte vil blive opsagt ved udsigten til længerevarende sygdom i og med, at arbejdsgiverne vil øge brugen af 120-dages reglen og afskedige den ansatte, hvor der ikke er udsigt til kompensation for nedsat arbejdsevne.

Vi mener derfor, at 12 måneders-reglen skal og bør afskaffes. Som mindste mål bør der i loven kræves hurtig sagsbehandling fra kommunerne med en tidsfrist på få måneder for at undgå, at vedkommende person mister tilknytning til arbejdsmarkedet for altid.

Problemer for selvstændig fleksjobvirksomhed

Det er beklageligt, at vilkårene for selvstændige fleksjobbere med lovforslaget bliver meget ringere. For det første er der et maksimalt tilskud på 125.000 kroner årligt. Tilskuddet er markant lavere end det andre fleksjobbere kan opnå. Det lavere tilskud vil gøre det svært for selvstændige fleksjobbere at forsørge sig selv ved selvstændig virksomhed.

Derudover er det et meget stort problem, at man *som forudsætning* for overhovedet at kunne etablere selvstændig virksomhed som fleksjobber stiller det krav, at den pågældende inden for de sidste 24 måneder skal have udøvet selvstændig virksomhed i sammenlagt 12 måneder og i et omfang, der kan sidestilles med lønarbejde i over 30 timer pr. uge. Det er en hurdle, der ikke matcher godt med mennesker med handicap og nedsat arbejdsevne.

Hvis man ikke allerede har været selvstændig, inden man bliver fleksjobber, og hvis man ikke allerede har været det i et år med et pænt overskud, så kan man altså slet ikke blive selvstændig i fleksjob. Ergo udelukker medfødte handicap ofte muligheden for at være selvstændig i Danmark. Dette finder vi urimeligt, og diskriminerende af mennesker med handicap jvf. handicapkonventionen.

Det maksimale tilskud til fleksjobbere i selvstændige erhverv skal derfor hæves til samme niveau som for andre fleksjobbere. Endvidere bør kravene omkring udøvelse af selvstændig virksomhed i sammenlagt 12 af seneste 24 måneder og med over 30 timer pr. uge som forudsætning for overhovedet at kunne *blive* selvstændig fleksjobber fjernes fuldstændigt fra lovteksten, således at kravene nulstilles.

Vi **foreslår**, at alle fleksjobbere uden begrænsning skal kunne starte selvstændig virksomhed uanset om man før fleksjobgodkendelsen var selvstændig eller ej.

Konsekvenser ift. feriepenge, ATP, pensionsindbetaling mv.

Personer på fleksjob vil opleve et markant pensionsefterslæb i forhold til ordinært ansatte. De vil også opleve, at den tvungne pensionsindbetaling af tilskuddet vil mindske deres nettolønindkomst, som i forvejen ligger langt fra ordinært ansattes indkomst. Samtidig vil der over tid ske en udhuling af pensionsindbetaling.

Vi finder det urimeligt, at personer med nedsat arbejdsevne som pensionister skal opleve forringelser i deres levevilkår. Især når det påtænkes, at en fleksjobbers muligheder for at oprette en privat pensionsopsparring begrænset idet den månedlige indtægt formindskes drastisk.

Usikkerhed ved 5-årsregel samt alders-regel

Lovforslaget indeholder et markant usikkerhedselement for alle personer på vej ind i fleksjobordningen, i og med at den siger, at ordningen for personer under 40 ikke er permanent, og at den for personer over 40 år skal betragtes som en prøveperiode de første 5 år. Dette er meget u hensigtsmæssigt. For det første er det u hensigtsmæssigt for fleksjobberen pga. de personlige og psykiske følger, man kan forvente ovenpå usikkerhed over økonomiske forhold i så lang en periode – og vi taler jo om personer, der i forvejen er sårbare. For det andet er det u hensigtsmæssigt for arbejdsgiveren, fordi uforudsigelighed og manglende mulighed for langtidsplanlægning tæller negativt for en arbejdsgiver i forbindelse med jobrekruttering. En midlertidig fleksjobvisitation og en 5-års-prøveperiode gør det uinteressant eller i bedste fald tvivlsomt for en arbejdsgiver, om det kan betale sig at investere i en fleksjobberes udvikling og oplæring, når der allerede som udgangspunkt er stor usikkerhed om, hvor vidt fleksjobberen overhovedet kan arbejde i virksomheden i et fleksjob på længere sigt.

Vi **mener** derfor, at 5-årsreglen bør afskaffes for personer, der træder ind i fleksjobordningen uanset alder.

Minifleksjob – særlige problemstillinger

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 om ugen ikke være dækket af bestemmelserne i den. Dette er urimeligt.

Fleksjobbere, hvis helbred bliver dårligere og dårligere, kan med lovforslaget fastholdes i fleksjobordningen, fordi fleksjobs på helt ned til 2 timer ugentligt bliver muligt, og vi udleder, at arbejdsevnen skal være mindre end dette, inden førtidspension bliver "oplagt".

Dette finder vi u hensigtsmæssigt og vi mener, at dette vil betyde, at mange mennesker med lav arbejdsevne vil blive fastholdt i et uoverskueligt system med deraf følgende utryghed og usikkerhed omkring bl.a. økonomi.

Hvad sker der, hvis fleksjobberen på få timer får en arbejdsskade? Vil vedkommende så kun kunne opnå erstatning for den tabte arbejdsindkomst for de få timer, samtidig med, at han resten af sit liv kommer til at leve med et yderligere handicap?

Vi **foreslår**, at Funktionærlovens bestemmelser ændres således, at ansatte på under 8 timer også bliver omfattet af loven og dermed også fleksjobbere med et lavt timeantal, så fremtidige problemer kan undgås.

Uklar grænse mellem fleksjob og førtidspension – hvor går snittet?

Det er i lovforslaget uklart, hvor grænsen mellem førtidspension og fleksjob går, og hvad visitationskriterierne er. Der er 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 uklart, hvad der menes med 'væsentlig og varig nedsættelse af arbejdsevnen'. Personer, som får afslag på fleksjob uden at kunne magte at arbejde i en ordinær stilling, kommer i klemme, og det ændrer lovforslaget ikke ved.

Der bør fastlægges en tydelig 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 henholdsvis førtidspension og fleksjob, og det bør præciseres, hvad der menes med 'væsentlig og varig nedsættelse af arbejdsevnen'. Der vil stadig fremover være mennesker, der vil stå i svære sygdomssituationer, hvor det ganske enkelt ikke er muligt at arbejde ej eller i et fleksjob. Disse mennesker skal fortsat kunne sikres mulighed for at få tilkendt førtidspension, sådan som det er i dag, uanset alder og uanset, at de måske i bedste fald ville kunne arbejde et par timer ugentligt.

Vi mener der bør oprettes et separat klagenevæn som fleksjobbere der er i denne "gråzone" kan henvende sig til for at få hjælp, da vi frygter mange kommuner vil udnytte denne uklare grænse til at afskære fleksjobbere førtidspension.

Usikkerhed for personer på den nuværende ordning

Vi finder det urimeligt, at reformen overfører allerede fleksjobvisiterede personer til en ny ordning ved jobskift, firing eller ledighed. Det indebærer voldsomme forringelser af løn-, arbejds- og ledighedsvilkår, og vil medføre stavnsbinding på nuværende arbejdsplads. Det ligner diskrimination i henhold til Handicapkonventionens stk. 27.

For personer på den nuværende fleksjobordning, som er i job, er der i reformen indbygget en stavnsbinding til dette efter 1. januar 2013. Det er der, fordi lønnen vil falde markant, hvis man skifter job. Det medfører usikkerhed for fremtiden i tilfælde af firing, og det hindrer generelt mobiliteten på et i forvejen fastlåst arbejdsmarked. Fleksjobberen risikerer desuden at stagnere i arbejdslivet og karrieren og at have svært ved at gøre sine interesser og behov gældende over for en arbejdsgiver, som vil kende den økonomiske klemme, som den ansatte fleksjobber sidder i.

Desuden viser aftalens beskrivelser af, hvornår der er tale om jobskifte, at det bliver vanskeligt administrerbart på det offentlige område, hvor institutioner fx lægges sammen, afdelinger skifter navne osv. På det private område gælder det samme, når virksomheder bliver opkøbt, organisationsstrukturen ændrer sig

og jobbene udvikler sig. Der mangler alt i alt klarhed om kriterier for, hvornår der er tale om et nyt job. Det skaber usikkerhed.

Det er uacceptabelt, at man med lovforslaget kan ændre ved de rettigheder, som de personer, der er fleksjobvisiteret inden 1. januar 2013, har fået med nuværende ordning. Det er uacceptabelt således at reformere med tilbagevirkende kraft på afgørelser, rettigheder og betingelser, som allerede er givet i forbindelse med visitation til fleksjob, og som folk har disponeret økonomisk, jobmæssigt, pensions- og forsikringsmæssigt efter med en berettiget forventning om at kunne regne med det. Det er ikke normal praksis i forhold til øvrig lovgivning, og derfor kan det heller ikke være rimeligt, at det sker i dette tilfælde.

Vi foreslår, at alle personer, der er visiteret til fleksjob før 1. januar 2013, skal kunne blive under nuværende fleksjobordning uanset ledighed, firing eller jobskift og kunne beholde deres rettigheder i henhold til den nuværende fleksjobordning. Arbejdsmarkedskommissionen anbefalede i deres rapport "Velfærd kræver arbejde" fra 2009 netop, at man ikke lovgav med tilbagevirkende kraft, men at ændringerne indførtes fremadrettet.

Vi **mener** derfor at lovforslaget udelukkende bør kunne gælde for personer, der visiteres efter 1. januar 2013. Derved vil megen administration og dermed udgifter til disse, kunne undgås.

Det er i øvrigt uklart i lovteksten, hvilke muligheder en nuværende fleksjobber i beskæftigelse har for at få hjælp og støtte af sin jobkonsulent i fald der opstår problemer på arbejdspladsen eller med helbredet efter 1. januar 2013.

2. FORHOLD OMKRING LEDIGHED

Lovforslaget sidestiller i stort omfang fleksjobbere med ordinært ansatte raske personer, hvad angår regler vedrørende ledighed. Det gælder blandt andet retten til ydelse under ledighed, herunder reglerne for, hvornår man betragtes som værende ydelsesberettiget ledig. Det synes at tilnærme reglerne for ledighedsydelse i fleksjobordningen til de regler, der gælder i dagpengesystemet for de ordinære lønmodtagere. Det er et bekymrende skridt, eftersom vilkårene for de to grupper i øvrigt er så forskellige. Hvad betyder det fx, at fleksjobberen kan miste sin ret til ledighedsydelse "ved selvforskyldt ledighed", og hvilke rettigheder eller forpligtelser har en fleksjobber efter ny lovgivning fx i en jobsituation, hvor der finder mobning sted, hvor fleksjobskånehensyn ikke overholdes fra virksomhedens side eller hvor fleksjobberens arbejdsevne er faldet i forhold til den indgåede fleksjobaftale? Har vedkommende i sådanne situationer ret til at sige op, eller betragtes det som værende lig med "manglende vilje" til at arbejde? Kan man risikere, at firing i en sådan situation betragtes som selvforskyldt ledighed? Og hvilke klageadgange har en fleksjobber i forhold til ovennævnte eksempler?

Sanktionering af ledige fleksjobbere

Reformen medfører, at ledige fleksjobbere stort set sidestilles med personer, der ikke har andre problemer end ledighed. Det betyder blandt andet, at de ledige fleksjobbere skal søge job 'aktivt', 'stå til rådighed' for arbejdsmarkedet og beskæftigelsessystemet samt pålægges de samme sanktioner som dagpengemodtagere ved selvforskyldt ledighed. Ledige fleksjobbere vil dog ofte have langt mere komplicerede helbredsmæssige forhold end raske ledige uden andre problemer end ledighed. Hvordan tænker man det fx muligt for en fleksjobber med et lille timetal at deltage 'aktivt' i jobsøgning og aktivering? Hvad vil 'aktivt' sige her?

Vi **anbefaler**, at fleksjobbere ikke underlægges samme pligter og sanktioner som dagpengemodtagere. Sanktionerne i forbindelse med selvforskyldt ledighed bør ikke gælde i samme omfang for ledige fleksjobbere som for personer uden andre problemer end ledighed.

Forskelsbehandling af ledige fleksjobbere

Ledighedsydelsen falder ifølge lovforslaget fra 91 % til 89 % af den maksimale dagpengesats. For personer, der modtager ledighedsydelse, når ordningen træder i kraft, vil ydelsen blive nedsat til 89 % senest efter et halvt år. Desuden følger ledighedsydelsen dagpengesatsen, som fremover ikke satsreguleres, og dermed vil de ledige fleksjobbere blive ringere stillet økonomisk end andre ledige.

Vi **foreslår**, at ledighedsydelsen fremover følger den maksimale dagpengesats og derudover satsreguleres, idet et handicap er en varig tilstand.

Uddannelsesret

Lovforslaget sætter 6 ugers fuldtidsuddannelse som en ret i forbindelse med ledighed for fleksjobbere. Det er en begrænset valgmulighed, når man ikke har fuld arbejdsevne i behold.

Vi **foreslår** derfor, at uddannelsesretten defineres som en ret, der samlet set indebærer ret til i alt 6 x 37 timers uddannelse, men at alle disse timer frit kan lægges, som det matcher fleksjobberens helbredsmæssige situation, også selvom de er spredt ud over meget længere tid end en 6- eller 12-ugers periode. Det bør tilføjes i lovforslaget, at timetallet udelukkende skal udregnes på grundlag af undervisningstid med en underviser på og altså ikke inkludere forberedelsestid el.lign. Det bør også tilføjes, at uddannelsesretten skal kunne benyttes på ethvert givet tidspunkt i en ledighedsperiode, uanset om dette sker før eller efter 1 års ledighed (i modsætning til, hvad der er tilfældet under den nuværende ordning).

3. ØVRIGE OG AFLEDTE KONSEKVENSER

Svag motivation for at uddanne sig

Et af målene med reformen er at flytte tilskuddet fra mellemindkomster og høje indkomster og dermed også fra dem med uddannelse til mindre uddannede grupper. En uddannelse anses ellers generelt af de fleste politiske partier, herunder forligspartierne, 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 mennesker med kroniske lidelser og handicap, fordi de ikke længere vil blive honoreret økonomisk for de kompetencer, de har opnået i kraft af uddannelse.

Indtægtsgrundlaget vil være et fleksjob med aflønning af et begrænset timetal, og dermed vil der være en markant lavere indkomst i udsigt end med den tidligere ordning. Det vil igen påvirke livsindkomsten for den enkelte og i sidste ende føre til, at den fleksjobber, der har gennemført en videregående uddannelse, vil få en livsindkomst på et niveau langt under andre grupper, som de normalt vil sammenligne sig med. Det er ikke hensigtsmæssigt hverken for den enkelte eller for samfundet og er i direkte modstrid med regeringens ønske om, at flere skal have en uddannelse, og at uddannelse er løsningen på alle samfundets problemer.

Det hænger ikke sammen, at man på en og samme gang opfordrer til folk til at uddanne sig og samtidig ændrer tilskudsmodellen i fleksjobordningen.

Erhvervsevnetabserstatning/forsikring

Da fleksjob har sikret personer med erhvervsevnetab en tilnærmelsesvis normal livsindkomst, har det fra forsikringsselskaber været praksis at udregne tabet i kroner og ører, fremfor i procenter, og det har medført, at mange fleksjobbere har måttet acceptere en lav erstatningsudbetaling.

Mulighederne for genoptagelse af sager har også været vanskelig, da fleksjobordningen har sikret en stabil og normal indkomst. Med lovforslaget bliver en fleksjobbers livsindkomst markant lavere, og det åbner op for at mange fleksjobbere gennem hele fleksjobordningens levetid, er blevet underkompenseret mht. til erstatning for erhvervsevnetab.

Vi **foreslår** derfor at alle fleksjobbere i nuværende ordning, får mulighed for at genoptage sager om erhvervsevnetab, hvad enten det er i Arbejdsskadestyrelsen eller i forsikringsselskab.

Ældre fleksjobbere

I forbindelse med det fremsatte lovforslag har vi noteret, at de allerede eksisterende forskelsbehandlinger af ældre handicappede fleksjobbere ikke bliver ændret, hvorfor vi her vil nævne nogle af dem, da vi mener, at de mangler i reformen om fleksjob.

Seniorjobordning

Vi finder det urimeligt, at ældre ene og alene på baggrund af handicap og sygdom i stedet for fleksydelse ikke kan blive omfattet af seniorjobordningen på lige fod med deres ordinære alderssvarende kolleger.

Vi **foreslår**, at dette ændres, da det er diskriminerende i forhold til ældre handicappede.

Økonomisk bonus

Ligeledes kan det opleves, at ældre på det ordinære arbejdsmarkedet tilskyndes til at fortsætte på arbejdsmarkedet for at øge arbejdsudbuddet med en årlig økonomisk tilskyndelse på kr. 100.000.

Fleksjobbere kan trods deres handicap/sygdom have lyst og overskud til at bidrage på arbejdsmarkedet på samme måde, men disse bliver ikke honoreret med kr. 100.000.

Dermed afskæres en gruppe borgere fra arbejdsmarkedet og samtidig modtager de ikke den økonomiske tilskyndelse. Dette finder vi er en forskelsbehandling af lige adgang til arbejdsmarkedet samt en diskriminering af syge og handicappede. **Og vi vil foreslå**, at lovgivningen ensrettes.

Ledighedsydelse/kontanthjælp

Ligeledes finder vi det diskriminerende og urimeligt, at ældre ledige borgere med nedsat arbejdsevne, som ikke kan få fleksydelse, kun kan modtage ledighedsydelse i 6 måneder, når de aldersmæssigt når det, der svarer til efterlønsalderen – efter 6 måneder kommer vedkommende på kontanthjælp indtil de bliver folkepensionister. Der er nu mulighed for at ændre dette.

Fleksydelse

STOP fleksjobreformen ønsker at **henstille til**, at fristen for den skattefrie tilbagebetaling af flexydelsen forlænges, således at fristen fastsættes til en måned efter dette lovforslags endelige vedtagelse, idet der i lovforslaget indgår en række emner, som har betydning for hvorvidt en fleksjobber vælger at få sin fleksydelse udbetalt skattefrit eller ønsker at fortsætte i flexydelses ordningen. Flexjobberne ønsker lige som alle andre borgere at træffe beslutninger der vedrører deres fremtid på et kvalificeret og oplyst grundlag.

Merudgifter

Det er et uheldigt træk, at man med lovforslaget ønsker at ændre ved merudgiftsydelsen. Det bliver mere administrativt krævende for såvel den enkelte borger som for kommunen, når der ifølge lovforslaget fremover skal regnes i kr. 100. Derudover vil man satsregulere bagatelgrænsen for ret til merudgiftsydelse, som er sat til kr. 500 pr. måned, mens vores fleksløntilskud ikke er tiltænkt at gøre det samme. Dermed bliver bagatelgrænsen gradvis højere og højere i forhold til fleksjobberens aflønning, og det er endnu en skjult forringelse.

Vi **foreslår**, at merudgiftsydelsen bevares sådan, som den er i dag, for at undgå unødigt administration, og for at sikre, at den som minimum reguleres på samme vis som ledighedsydelsen.

Ejendomsret, lån, transportudgifter mv.

Som nuværende fleksjobbere vil vi fremover få problemer med at tage lån eller opretholde låneaftaler, fordi vores indkomst bliver ustabil og væsentligt forringet i sammenligning med i dag. Vi forhindres muligheden for at generhverve vores indtægtsgrundlag ved jobskifte, fordi alle fremtidige ansættelser vil blive omfattet af den nye ordning, og qua dette kan vi ikke imødegå de økonomiske forpligtelser og risikerer at havne i meget ugunstige forhold over for kreditorer. Det er indirekte en krænkelse af den private ejendomsret, da vores kreditvurderinger sker på baggrund af nuværende ordning, og vi ikke har haft tradition for at ændre lovgivninger med bagudrettet virkning.

Vi frygter eksempelvis som konsekvens af lovforslaget, at fleksjobbere, som er husejere med flekslån, vil stå i den klemme, at udsigten til indkomsttab vil påvirke kreditvurdering og lånefornyelse. Flekslån skal jo løbende fornyes. Det samme vil være tilfældet, hvis man skal have omlagt et fastforrentet lån til en anden rente. På den måde kan man sige, at nogle fleksjobbere som en afledt konsekvens af lovforslaget vil være mere bundet af tidligere indgåede låneaftaler og renteniveauer end mennesker med almindelige lønaftaler, hvor det almindeligvis ikke er tilfældet, at man pludselig går meget ned i løn. Det kan vise sig at blive dyrt i længden for fleksjobbere og for samfundet.

Et andet eksempel er indretningen af reglerne for lån til invalidebil. Ved sådanne lån før 1. januar 2013 sættes beløbet, der skal tilbagebetales til kommunen, månedligt ud fra indkomsten på det tidspunkt, hvor lånet indgås. Her har reglen været, at beløbet ikke ændres i 6 år, uanset om man går ned eller op i løn. Med de store økonomiske forringelser, som lovforslaget lægger op til at give fleksjobberne, vil det også ramme mange med invalidebil, når de skifter job, og det vil blive relativt dyrere at have en sådan. Det vil gøre det ulig meget vanskeligere at få lige adgang til arbejdsmarkedet, hvis ikke forudsætningerne for at kunne transportere sig på arbejde er til stede.

Der bør derfor til lovforslaget medtænkes ændringer i lovgivningen vedr. kommunale lån til invalidebil og andre udgiftstunge handicaphjælpe midler. Det bør følge, at tilbagebetalingen skal indkomstreguleres løbende, så de stærkt forringede forsørgelsesmuligheder med lovforslaget også vil blive medtaget i låneaftaler med kommunen.

Bureaukrati

Aflønningen med en del løn og en del fleksløn tilskud vil meget nemt kunne blive uoverskueligt for de fleksjobbere, som ikke er trænet i at gennemskue fx lønsedler og andre papirer, som skal/kan medføre modregning ligesom det bliver svært at gennemskue, om der er sket fejl i forbindelse med det udbetalte fleksløn tilskud og at få overblik over skat, pensionsindbetalinger mv. Lovforslaget mangler enkelhed og overskuelighed og dette er u hensigtsmæssigt og endnu et kritikpunkt i forhold til hele omlægningen af aflønnings- og tilskudssystemet.

Samfundsøkonomi

Det er blevet fremført en række gange af beskæftigelsesminister Mette Frederiksen, at der til grund for den påtænkte fleksjobreform blandt andet ligger det forhold, at vi står i en økonomisk krisetid, og at vi derfor alle skal holde for. Vi mener ikke, at der på sigt vil være nogen besparelse i at lægge systemet om. Selvom der pga. de store forringelser i fleksjobbernes økonomiske situation i første omgang vil være en samfundsmæssig besparelse, vil det samlet set blive dyrt.

Det skal bemærkes, at den besparelsesdagsorden, som beskæftigelsesministeriet har meddelt, at det forholder sig til, i realiteten ikke vil holde stik. Begrundelsen er af økonomisk art – men det er selvmodsigende og paradoksalt, at staten med lovforslaget vil opleve, at statens skatteindtægter vil blive formindsket. Forklaring: Jo højere indtægt for en fleksjobber, jo større er arbejdsgiverandelen af lønnen (der

er et loft for tildeling af tilskud) og jo højere er tilbageløbsseffekten. Vel at bemærke af en indtægt, som arbejdsgiver betaler fremfor staten.

Vi vil også bemærke, at forslaget vil betyde øgede brug af ressourcer i forhold til forsikringskader, idet forslaget mindsker den skadelidtes incitament til at påtage sig mere arbejde i fleksjobbet, da en stigning i løn vil medføre en nedsættelse af erstatning. Forslaget betyder, at erstatningen skal omregnes, 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 omregne erstatningen, når skadelidte skifter mellem fleksjob og ledighedsydelse.

Vi vil også bemærke, at forslaget vil betyde øgede udgifter for alle danskere. Da der skal udbetales højere forsikringer fremover vil det medføre øgede forsikringspræmier. Dette gælder både i forhold til den almindelige danskers ulykkesforsikring, arbejdsgivers bidrag til arbejdsskadesforsikring og så vil især de lavtlønnede blive påvirket i forhold til deres fremtidige pensionsindbetalinger, i det bidraget til forsikring indbygget i diverse pensionsordninger vil stige og dermed formindske pensionsdelen.

Ovennævnte er ikke til fordel for samfundet efter vores mening.

4. RETSSIKKERHED

Datalovgivning og personinformationer

Forstår vi lovforslaget korrekt, siger det, at vi fremover kan risikere, at personlige informationer givet til fx lægen i al fortrolighed kan ende i kommunens hænder. Det finder vi krænkende.

Lægefaglige vurderinger

Hvilket omfang tillægger lovforslaget lægefaglige vurderinger vægt i sagsbehandlingen? Hvis vi forstår lovforslaget korrekt, skal lægens vurdering nu veje mindre tungt i den samlede sagsbehandling end tidligere, og sagsbehandleren får yderligere magt. Det finder vi meget bekymrende.

Der står endvidere, at der skal anvendes lægefaglig bistand inden for regionen. Hvordan stiller det de personer, der har brug for specialviden uden for regionen?

5. DISKRIMINATION OG ULIGE BEHANDLING

Manglende ligebehandling i henhold til Ligebehandlingsloven, Handicapkonventionen og Menneskerettighederne

Det har været hævdunden praksis i dansk handicappolitik at følge visse hovedprincipper. Ligebehandlingsprincippet og kompensationsprincippet er to af de meget centrale principper. Sigtet er ligebehandling og ikke-diskrimination som gennemgående rettigheder i et samfund.

Reformen gør op med knæsatte handicappolitiske principper om ligebehandling og kompensation. Det bærende princip om at sikre ligebehandling bliver med reformen ændret fra en kompensation af manglende arbejdsevne og dermed lønindkomst til en kompensation på baggrund af en reduceret dagpengesats. Fleksjobbere går fra at være ligeværdige lønmodtagere på arbejdsmarkedet til under den påtænkte nye ordning at være uligeværdige (b-arbejdstagere) og klienter i det offentlige system frem til pensionsalderen.. Det er vi overordentligt bekymrede over og finder som værende i strid med både Ligebehandlingsloven, Handicapkonventionen og Menneskerettighederne. Selvom ordningen forringer den mulighed, mennesker med handicap har for at få adgang og tilknytning til arbejdsmarkedet, så er det ikke lykkedes at få disse emner belyst direkte af de folkevalgte politikere i forbindelse med lovforslaget. Der er ingen overensstemmelse mellem fleksjobbernes situation og de politiske forventninger til dem, og det efterlader

indtrykket af en reform, der ekskluderer fleksjobberne fra det fællesskab, som den selv påstår at inkludere dem i. Reformens konsekvenser omkring ulige behandling og ulige muligheder er således i strid med loven om forskelsbehandling og med Handicapkonventionen, bl.a. stk. 27. De diffuse begreber 'reel arbejdsindsats' og 'effektiv arbejdstid' er nogle af de helt centrale udtryk for diskrimination i lovforslaget, ligesom de i øvrigt går imod Menneskerettighedskonventionens artikel 24, der fastslår, at enhver har ret til en rimelig afgrænsning mellem arbejdstid og fritid.

Der står i Handicapkonventionens artikel 4, stk. 1, at deltagerstaterne "forpligter sig til at sikre og fremme den fuldstændige virkeliggørelse af alle menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder for alle personer med handicap uden nogen form for diskrimination på grund af handicap." Der står endvidere i artikel 4, stk. 3, at man ved lovgivning vedrørende forhold i relation til personer med handicap "indgående [skal] rådføre sig med og aktivt involvere personer med handicap (...) gennem de organisationer, som repræsenterer dem." – Vi har ikke oplevet som protestbevægelse mod reformen at være blevet taget med på råd omkring den påtænkte fleksjobreform. Tværtimod har vi ligesom de fleste af de handicaporganisationer, patientforeninger, fagforeninger og andre fora, som repræsenterer erfaringer med livet med kroniske lidelser eller funktionsnedsættelser, oplevet stor mangel på lydhørhed i forhold til at blive taget med på råd.

Man har på Institut for Menneskerettigheder gennemgået Handicapkonventionens artikel 4.¹ Det fremgår af ICESCR² Generelle Kommentar nr. 3, § 12 og Generelle Kommentar nr. 5, § 10, at staternes forpligtelse til at beskytte udsatte grupper er særligt vigtig i økonomiske krisetider, fordi udsatte grupper er i risiko for at blive ramt hårdere af en økonomisk krise. Det fremgår også, at deltagerstaterne må foretage en helhedsvurdering af, hvordan personer med handicap står efter gennemførelsen af besparelser. Det fremgår endvidere af ICESCR Generelle Kommentar nr. 3, § 10, at forringelser, som rammer personer med handicap uforholdsmæssigt hårdt, også kan rejse problemstillinger i forhold til forbuddet mod diskrimination på grund af handicap og pligten til at yde tilpasning i rimeligt omfang for handicap. Forbuddet mod diskrimination vil typisk blive brugt, hvis personer med visse handicap stilles ringere end andre personer med handicap, eller hvis personer med handicap stilles ringere end andre i adgangen til generelle ydelser.

Vi kan ikke se, at staten har opfyldt forpligtelsen til at beskytte fleksjobbere og førtidspensionister, som er udsatte grupper og i særlig grad vil være det i en økonomisk krisetid. Tværtimod har krisen kun gjort arbejdsmarkedet endnu mindre tilgængeligt for mennesker med nedsat arbejdsevne. Lovforslaget forringer vilkårene for danskere med handicap eller kroniske sygdomme voldsomt og uden at stå mål med de nedskæringer, der sker for andre grupper i samfundet i disse tider. Endvidere mangler lovforslaget helt at komme med reelle tiltag, der for alvor øger rummeligheden på arbejdsmarkedet og peger, hvor der skulle findes jobs til de mange ledige fleksjobbere. Og ja – så kan vi da heller ikke se, at staten skulle have udarbejdet nogen helhedsvurdering af, hvordan fleksjobbere og andre mennesker med handicap vil være stillet efter gennemførelsen af lovforslaget om en fleksjobreform.

Hvad angår forbuddet mod diskrimination, hvor personer med visse handicap stilles ringere end andre personer med handicap, så vil lovforslaget få som konsekvens, at de veluddannede fleksjobbere vil blive forskelsbehandlet og stillet ringere i adgangen til økonomisk kompensation og ydelser end de mindre veluddannede fleksjobbere; de veluddannede fleksjobbere vil blive ringere stillet i løn- og arbejdsvilkår end de veluddannede raske; og de fleksjobbere, der arbejder langsomt, vil blive stillet ringere end de fleksjobbere, der arbejder hurtigt – og alt sammen pga. deres handicap. Det kaldes også diskrimination, og det har den danske stat med sin ratificering af Handicapkonvention forpligtet sig på at modarbejde.

Vi vil også som eksempel på stærkt diskriminerende elementer i lovforslaget pointere barrieren i forhold til at kunne etablere selvstændig virksomhed som fleksjobber. Det er en barriere pga. handicap, som betyder, at fleksjobbere flest ikke vil kunne få lige mulighed for at slå sig ned som selvstændig. Det fremgår ellers ret tydeligt af Handicapkonventionens artikel 27, som omhandler arbejde og beskæftigelse, at man i alle forhold forbyder diskrimination på grund af handicap. Artiklens stk. f siger, at deltagerstaterne skal sikre og fremme virkeliggørelsen af retten til arbejde, herunder mulighederne for bl.a. selvstændig virksomhed. Dette kan vi ikke se, at den danske stat på nogen måde gør med dette lovforslag.

¹ Se <http://www.menneskeret.dk/handicapkonvention/konventionen/artikel+4+-+generelle+forpligtelser/imr+om+artikel+4>

² ICESCR står for International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, som var det organ, der i tidernes morgen udarbejdede Menneskerettighedskonventionen.

Yderligere spørgsmål

I henhold til 2.2.3.2.

”En person, som bliver ledig efter et fleksjob, vil uanset, at tilskuddet på baggrund af lønindkomst har været fuldt aftrappet, være berettiget til ledighedsydelse, i det omfang den pågældende opfylder betingelserne for ledighedsydelse, herunder står til rådighed for fleksjob. Hvis baggrunden for, at den pågældende har haft en lønindtægt på 36.352 kr. eller derover er, at den pågældende har arbejdet i et omfang, der medfører, at den pågældende ikke længere kan anses for berettiget til fleksjob, skal kommunen træffe afgørelse om dette. Indtil kommunen har truffet afgørelse om, at den pågældende ikke længere er berettiget til fleksjob, kan der udbetales ledighedsydelse. Hvis den pågældende har arbejdet i et sådant omfang i fleksjobbet, at dette kan bidrage til at opfyldebeskæftigelseskravet for arbejdsløshedsdagpenge i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., kan den pågældende modtage ledighedsydelse efter reglerne i § 74 f og § 74 g i lov om aktiv socialpolitik.”

Spørgsmål:

Hvad med de personer i den nuværende fleksjobordning ordning, som er i beskæftigelse pr. 1. januar 2013, som bliver ledige, men som har en indtægt, der overstiger kr. 36.352 kr./mdr. - gælder dette både for nuværende fleksjobbere og for kommende fleksjobbere?

For fleksjobbere i nuværende ordning gælder: *”En fleksjobber kan ikke opsiges pga. sygdom, hvis det er skrevet ind i aftalen, hvilke skånehensyn der er.”*

Spørgsmål: Hvad vil gælde efter 1. januar 2013?

I henhold til 2.2.5. Ledighedsydelse

Spørgsmål:

Hvis en fleksjobber ikke har været beskæftiget i 9 mdr. ud af de sidste 18 mdr., pt. får vedkommende ledighedsydelse. Hvilken ydelse vil denne person modtage, hvis vedkommende enten af sig selv eller via jobcentret ansættes i en tidsbegrænset stilling, som er for kort til at gælde som beskæftigelse i 9 mdr. ud af de sidste 18 mdr. ? Vil vedkommende kunne modtage højeste ledighedsydelse?

1.2.10. Midlertidige fleksjob

Spørgsmål: Hvis en fleksjobber ikke længere findes berettiget til fleksjob i forbindelse med genvurdering hvert femte år, hvilken ydelse overgår den tidligere fleksjobber så til?

Feriepenge

Spørgsmål:

Det særlige ferietilskud, som udbetales pr. 1. maj med op til 1,5 pct. alt efter overenskomsterne – modregnes dette ekstra ferietilskud i flekssløntilskuddet ?

Med venlig hilsen
STOP Fleksjobreformen

Helle Kold Nielsen

Kontaktopl: Mail: hellekoldnielsen@gmail.com - Mobil: 2869 1329

Til Beskæftigelsesministeriet/ Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering (SFR).
Anne Hedegaard (aih@ams.dk) og Flemming Frandsen (flf@penst.dk)

København, den 19. oktober 2012

STOP Fleksjobreformens hørings svar til forslag til fastsættelse af løn- og ansættelsesvilkår i fleksjob, jf. forslag til lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, lov om aktiv social politik mv. af 12. oktober 2012

STOP Fleksjobreformen tager kraftigt afstand fra det fremlagte lovforslag. Man kan ikke, uden at forskelsbehandle, sætte lighedstegn mellem nedsat arbejdsevne og produktivitet, og man kan derfor heller ikke med rimelighed fastsætte lønnen efter en sådan model.

Vi skal indledningsvist konstatere, at høringsnotatet om løn og arbejdsvilkår åbner flere spørgsmål, end det besvarer.

STOP Fleksjobreformen finder det problematisk, at man igen har valgt at fremsætte et lovforslag i tilknytning til fleksjobreformen med en meget kort høringsfrist på knap en uge – endog i en ferietid. Det mener vi er i konflikt med den demokratiske proces.

Endvidere vil vi gerne påpege, at vi finder det problematisk at sende et lovforslag ud i høring i flere dele – her dels forslag til lov om ændring af lov om aktiv beskæftigelsespolitik mv. af 4. september, dels nærværende høringsudsendte lovforslag om løn og arbejdsforhold af 12. oktober (også benævnt notat). Det betyder, at der manglede en helhedsvurdering i forbindelse med første lovforslag (lovforslaget af 4. september), hvor tre afsnit om lønforhold ikke var med – og de har jo ret beset stor indflydelse på alle de øvrige dele af lovforslaget.¹

Vi vil også allerede indledningsvist pointere, at vi mener, begge lovforslagene (både hver især og som helhed betragtet) indeholder både forskelsbehandling og diskrimination af mennesker pga. handicap. De forholder sig ikke til de krav, som FN's handicapkonvention og flere andre love stiller af handicapjuridisk art. Og selvom lovforslaget af 12. oktober tydeligvis bygger på den løn aftale, som blev indgået mellem CO-industri og Dansk Industri den 29. august, og som beskæftigelsesminister Mette Frederiksen havde lagt ud til arbejdsmarkedets parter at udarbejde, mener vi, det er statens ansvar at efterleve Handicapkonventionen.

Vi tager fortsat afstand fra reformens indhold for så vidt angår lovgivning med bagudrettet virkning, jf. vores første hørings svar. Vores kommentarer til hele lovkomplekset samt høringsnotatet "Løn og ansættelsesforhold" beskrives i det følgende.

¹ De tre manglende afsnit og tilhørende kommentarer i lovforslaget af 4. september 2012 er disse: 1. Fastansættelse og regulering af løn (side 6, § 70 e) – kommentar: "Afventer". 2. Den foreslåede ordning (side 51 – 2.2.2.2) "hvorvidt der er behov for justering i de kollektive aftaler" – kommentar: "Afventer". 3. Fastsættelse og regulering af løn (side 117 frem til § 70 e) – kommentar: "Følger".

1. Handicappolitisk: Forskelsbehandling og diskrimination pga. handicap

Lidt om handicappolitiske principper

Dansk handicappolitik har i en årrække været baseret på fire hævdvundne hovedprincipper: Ligebehandling, sektoransvarlighed, kompensation og solidaritet. Ligebehandlingsprincippet har formelt set været udgangspunktet for dansk handicappolitik siden 1993, og man kan sige, det er at forstå som et overordnet princip med de tre øvrige principper som bærende tre ben.

Fleksjobordningen fra 1998 var oprindeligt skabt ud fra en betragtning om ligebehandling. Kompensation er ikke et privilegium eller positiv særbehandling, men alene et forsøg på at udjævne et ulige udgangspunkt og give mulighed for, at mennesker kan være en del af fællesskabet – have ”lige muligheder”. Man besluttede at give mennesker med varigt nedsat arbejdsevne, som tidligere kun havde haft førtidspensionen som udvej, en kompensation, som tillod dem at fastholde eller opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet. Derfor skulle aflønningen ske efter gældende overenskomster. Den ordning har med stor succes givet en masse mennesker en chance for at udfolde sig arbejdsmæssigt med deres restarbejdsevne.

Reformen gør op med handicappolitiske grundprincipper

Den påtænkte reform er et direkte opgør med kompensationsprincippet målsætning om at kompensere tabt erhvervsevne ud fra en overenskomstmæssig aflønning. Kompensationsprincippet ophæves fuldt ud, fordi der ikke længere kompenseres for funktionsnedsættelse, men for tabt indkomst. Det illustreres ved, at mennesker med høj løn eller rigtig mange timer vil få mindre eller ingen kompensation end de lavestlønnede/dem med de færreste timer. Den erstattende aflønningsmodel kompenserer udelukkende med et kommunalt tilskud baseret på en reduceret dagpengesats, hvilket er en bevægelse i retning af markedets enerådende logik. Kompensationen falder markant og bliver en overførselsindkomst frem for som nu at indgå i en samlet løn. Fleksjobbere gøres altså både til arbejdstagere og klienter. Man vil også udvide ordningen nedad i retning af dem, der i dag omfattes af førtidspensionsordningen; præcis hvor snittet lægges, er uklart.

Tilskudsoplægningen betyder, at fremtidige fleksjobbere skal i direkte konkurrence med de ordinært ansatte om jobbene og tilnærmelsesvist bliver en del af det ordinære deltidsarbejdsmarked. Da der samtidig bliver flere om at søge fleksjobansættelse på grund af udvidelsen af ordningen til mennesker med næsten ingen arbejdsevne, og da den vil blive relativt dyrere for arbejdsgivere, må man forvente, at det bliver væsentligt vanskeligere for fleksjobbere at få job. Og dem, som alligevel gør, vil blive økonomisk meget voldsomt ramt. Opgøret med kompensationsprincippet er også et opgør med ligebehandlingsprincippet.

Det nye fleksjob er altså et andet og pænere ord for noget, der godt og vel ligner et deltidsjob uden ligebehandling og kompensation i den udstrækning, man kan forvente i henhold til de hævdvundne handicappolitiske hovedprincipper. Skindet bedrager, når man på den måde fremlægger reformen ”af hensyn til” de sårbare grupper selv, samtidig med, at den skader de pågældende grupper.

Lovforslaget bygger endvidere på den præmis, at man vil have syge mennesker til at arbejde mere end under den nuværende fleksjobordning, og at man mener, de vil gøre det, hvis det ”kan betale sig”.

Formanden for PTU, Holger Kallehauge, har i PTU's høringsvar af 4. september rejst en række spørgsmål til de juridiske aspekter af reformen og dens mangler/konsekvenser. Han konkluderer, at reformens målsætninger og konsekvenser er modstridende, og at reformen skaber snarere end fjerner barrierer til arbejdsmarkedet for mennesker med funktionsnedsættelser og dermed ikke opfylder målsætningerne i FN's Handicapkonvention. ”PTU er for så vidt meget enig i regeringen og forligspartierne i, at der er et

påtrængende behov for at gøre det danske arbejdsmarked meget mere åbent, inkluderende og tilgængeligt for mennesker med handicap, end det nu er og at bruge Handicapkonventionens bestemmelser som mål for en sådan arbejdsmarkedsreform, men det er jo desværre ikke det man har gjort med de lovforslag, man har sendt i høring,” skriver han.

Vi vil i lighed med Holger Kallehauge slå fast, at reformen ikke lever op til målsætningerne i Handicapkonventionen såvel som i Forskelsbehandlingsloven og de øvrige love, som ligger til grund for, at mennesker med handicap og sygdom skal have "en lige adgang til arbejdsmarkedet". Den lever ikke op til grundlæggende principper såsom kompensationsprincippet og ligebehandlingsprincippet, og derfor er der tale om diskrimination og forskelsbehandling i både lovforslaget som helhed og i det notat, der nu er sendt til høring. Vi frygter, at reformen gør arbejdsmarkedet endnu mere utilgængeligt for mennesker med handicap.

2. Lovforslaget er en glidebane mod diskrimination

I Lov om Aktiv Beskæftigelsespolitik fra 1998 står der, at fleksjobansatte skal aflønnes efter gældende overenskomster for området. Det har været en grundpæl for aflønningen af fleksjobbere, og vi har i Danmark en stærk tradition for at skele til overenskomstniveauer i forbindelse med lønfastsættelse.

I lovforslaget af 4. september 2012 formulerede man den første forringelse af dette, idet man ville ændre aflønningsstrukturen af personer i fleksjob fra at være løn for fuldtidsarbejde (hvor arbejdsgiveren fik refusionen fra kommunen svarende til den kompensation, som Jobcentret havde vurderet relevant for den pågældende persons funktionsnedsættelse) og til med reformen at skulle opdele lønnen i "løn" (fra arbejdsgiver) plus "ydelse" (kompensation fra kommunen). Man fjerner altså en del af lønnen som værende "løn" og ændrer den til en klientydelse på et lavere variabelt niveau.

I tillægslovforslaget sår man derudover tvivl om fleksjobberens arbejdsevne og foreslår, at den skal udmåles på en anden og mere detaljeret måde end den metode, der anvendes i dag. Man foreslår en graduering på henholdsvis effektivitetsgrad og timetal, som samlet skulle give et udtryk for den arbejdsindsats, som arbejdsgiver skal aflønne medarbejderen for. En arbejdstime er fremover ikke bare en arbejdstime, hvis man har et handicap, der påvirker arbejdsevnen. Den kan fremover gradueres i modsætning til, hvad man gør på det øvrige arbejdsmarked. En fleksjobarbejdstime kan altså ende med at lønsættes til ½ arbejdstime eller mindre. Herudover åbner man for, at arbejdsgivere kan fravige overenskomsterne på området og ansætte den person, som ellers er fleksjobber, efter andre ringere lønforhold, blandt andet de sociale kapitler. Det ser vi som problematisk, idet man både vil graduere produktivitetsgraden og samtidig nedsætte aflønningen.

Det fremgår ikke klart af teksten, om aflønningsmetoden efter de sociale kapitler kun træder ind i de tilfælde, hvor en fleksjobber ikke kan arbejde med 100 % effektivitet. For indtræder den, hvor der er 100 % effektivitet og man samtidig skærer i lønnen, er det ren diskrimination i forhold til Handicapkonventionens artikel 27 b, som taler om "at beskytte retten for personer med handicap til retfærdige og gunstige arbejdsvilkår på lige fod med andre, herunder lige muligheder og samme vederlag for arbejde af samme værdi, sikre og sunde arbejdsforhold, herunder beskyttelse mod chikane, samt adgang til oprejsning ved klager".

Med andre ord kan vi kun se en massiv forringelse af fleksjobberes løn- og ansættelsesvilkår.

Vi har i det følgende nogle overordnede betragtninger i relation til det samlede lovkatolog omkring reform af fleksjob og førtidspension samt en række indsigelser, kommentarer og spørgsmål til lovteksten af 12. oktober.

Uretfærdige løn- og arbejdsvilkår

Forslaget om at lade en del af fleksjoblønningen fungere på markedsvilkår er uretfærdigt. Det bygger på den forestilling, at kronisk sygdomsramte mennesker kan arbejde mere, fordi økonomien tilsiger det. Men det kan kronisk syge mennesker og mennesker med handicap ikke. Derfor er det et meget alvorligt skridt, at man fratager fleksjobbere muligheden for den kompensation, som ligger i den nuværende ordning, og som, selvom den typisk har ligget på det mindste overenskomstniveau, har tilladt mange mennesker at have et værdigt, rimeligt og meningsfuldt arbejdsliv i stedet for at lade sig førtidspensionere. Vi er uforstående over for, at man vil ødelægge en ordning, der har været en succes for alle involverede parter, og erstatte den med en, der risikerer at ekskludere flere, end den inkluderer.

Vi finder det uheldigt, at man vil mindske kompensationen og omlægge hele modellen således, at fleksjobberen både skal være lønmodtager og modtager af overførselsindkomst på samme tid. Det vil blandt andet få den konsekvens, at uddannede og højt kvalificerede mennesker vil blive særligt hårdt ramt med stor lønnedgang til følge.

Arbejdsgivere vil ikke længere blive kompenseret for forskellen mellem fleksjobberens og den ordinært ansatte raske medarbejders arbejdsevne. Og de har dermed intet incitament til at ansætte en fleksjobber fremover. Det er beklageligt. Virksomhederne vil stå med risikoen for at få et relativt økonomisk tab ved at ansætte en fleksjobber frem for en ordinært ansat pga. ustabilitet og sygefravær. Konsekvensen bliver, at fleksjobbere får endnu ringere chancer for at få eller fastholde et arbejde end i dag – og det gælder i særlig grad fleksjobbere med uddannelser og mange arbejdserfaringer. Vi frygter, at fleksjobberne vil blive tvunget til at dumpe deres løn for at få en ansættelse – og dermed betaler fleksjobberen så at sige selv for kompensationen til arbejdsgiver ud af sin faktiske løn.

Et andet kritisabelt hovedelement er indførelsen af det diffuse lønparameter *reel arbejdsindsats*. Man kan frygte, at arbejdsgivere med det i hånd vil få frit slag til at presse lønnen, eftersom fagforeningerne ikke længere vil kunne sikre alle fleksjobberens arbejds- og lønvilkår. Så for dem, der er heldige overhovedet at få et job, vil lønvilkårene risikere at blive forringede med et sådant lønparameter, selvom den samlede effekt af tilskudsomlægningen og disse lønparametre er usikker. Mere herom senere.

Mange andre elementer i lovforslaget strider imod Handicapkonventionens hensigter om lige muligheder. Blandt andet kan nævnes ulige muligheder mht. løn ved sygdom / sygedagpenge, pensionsindbetalinger og at blive selvstændig som fleksjobber (jf. Handicapkonventionens artikel 28 e og artikel 25 a).

Uretfærdig ændring af allerede fleksjobvisiteredes vilkår

En ting er, at den nye ordning virker forskelsbehandlende og diskriminerende, og at den vil virke forringende for dem, der vil blive fleksjobvisiteret efter dens ikrafttræden. En anden er, at allerede fleksjobvisiterede personer ifølge lovforslaget skal overgå til den nye ordning, hvis de er ledige eller skifter job eller jobfunktion. Kun dem, der allerede er i fleksjob for øjeblikket, kan bevare deres rettigheder under den nuværende ordning – så længe, de altså ikke skifter job. Da erfaringer viser, at ca. 11.000 fleksjobbere skifter job hvert år, vil det i løbet af få år ramme de fleste fleksjobbere!

Vi mener, at det er problematisk, at også de allerede fleksjobvisiterede skubbes over på en ny ordning, når de skifter job eller jobfunktion eller bliver ledige. De har jo indrettet sig efter den lovgivning, de blev visiteret ud fra.

Vores samfund bryster sig normalt af mobilitet på arbejdsmarkedet. Derfor er det urimeligt, når nuværende fleksjobbere henvises til samme arbejdsplads, ja, samme stilling eller arbejdsfunktion resten af livet, hvis de

ikke vil have deres forsørgelsesgrundlag minimeret. Den slags stavnsbinding gælder ikke øvrige lønmodtagere.

Derudover vil overgangen til ny ordning betyde et enormt samfundsmæssigt spild af opsamlet viden og kompetencer på arbejdsmarkedet. Mange uddannede personer i fleksjob vil ikke turde binde an med at søge nye stillinger på grund af de voldsomme lønforringelser og vil få endnu sværere ved at finde arbejde ved arbejdsløshed. Vi mener ikke, det er fair, at regeringen på den måde lægger op til et arbejdsmarked, hvor det ikke under en økonomisk betragtning skal kunne "betale sig" at uddanne og videreuddanne sig for mennesker med alvorlige sygdomme eller handicap, og hvor man ikke bruger de uddannedes kompetencer eller i bedste fald gør fleksjobberne til b-mennesker uden ret til anerkendelse, respekt og retfærdige lønforhold. Det står i modsætning til regeringens parole om, at løsningen på samfundets problemer er mere uddannelse. Her har vi en stor gruppe mennesker, som allerede *besidder* en masse viden og kompetencer på højt niveau – men forligspartierne kaster grus på dem. Det er ikke alene uretfærdigt, diskriminerende og jantelovsagtigt. Det er også tåbeligt.

Problematisk er det også, at man vil gøre fleksjobvisitationer midlertidige for mennesker under 40 år og kræve mange revurderinger. Det er fornuftsstridigt at forvente, at mennesker med kroniske lidelser eller invaliderende handicap, som allerede har fået konstateret en varigt nedsat arbejdsevne, pludselig skulle blive raske eller befries for deres handicap. Tværtom vil arbejdsevnen for den største gruppe af de visiterede forblive dårlig eller endog formindskes. Skulle der mod al forventning ske mirakler, så er fleksjobbere jo allerede i dag forpligtet på at kontakte kommunen. Så reformens mistænkeliggørelse og krav om revurderinger er aldeles unødvendige og bygger i alt væsentligt på betragtninger om enkelte sygdoms- og fleksjobgrupper inden for det psykiatriske sygdomsområde, hvor der i bedste fald kan være et lille håb om bedring. Det er ikke retfærdigt over for alle de øvrige at bruge én logik på alle – for sygdomme og med dem syge mennesker er forskellige!

Arbejdsevnevurdering og revurdering

Det er i § 70 e, stk 2 foreslået, at Jobcentret i forbindelse med etableringen af et fleksjob på en virksomhed "... skal (...) komme med en vurdering af arbejdsevnen i fleksjobbet, herunder hvor mange timer personen kan arbejde i fleksjobbet og arbejdsintensiteten." Man skriver i bemærkningerne hertil blandt andet: "I vurderingen, som tager udgangspunkt i de foreliggende oplysninger i sagen, herunder rehabiliteringsplanens forberedende del, der er lagt til grund for visitationen til fleksjob, deltagelse i aktive tilbud mv., der skal udvikle arbejdsevnen, beskrives hvor mange timer og med hvilken intensitet/produktivitetsgrad jobcenteret vurderer, at den pågældende kan arbejde."

Vi vil gerne slå fast: Det er ikke rimeligt i et lovforslag i relation til fleksjobområdet *generelt* at tale om arbejdsevne som noget, der kan *udvikles*. Vi formoder, at størsteparten af de nuværende fleksjobbere ikke kan udvikle arbejdsevnen, eftersom størsteparten af fleksjobberne er visiteret til fleksjob pga. fysiske lidelser, hvilket bekræftes af DISCUS-rapporten. Det er ikke fair over for de mennesker, der med 100 % sikkerhed har en varigt nedsat arbejdsevne, og som med garanti aldrig vil kunne udvikle den, at behandle dem efter samme regler som dem, man formoder har et udviklingspotentiale. Den gruppe af mennesker, som muligvis kunne forbedre deres arbejdsevne, er typisk personer med psykiske lidelser. Men de udgør en mindre andel af den samlede gruppe fleksjobbere og førtidspensionister.

Når man får fleksjob, så er det, fordi man har en *varigt* nedsat arbejdsevne! Og når lovforslaget (det står i teksten af 4. september) sigter på at få de berørte personer over i "ustøttet beskæftigelse", så er det en stor

selvmodsigelse og hån at knytte til en fleksjobordning, ligesom det er en hån at anvende dette generelt over for de brugere af en fleksjobordning, som har en utvivlsom og veldokumenteret nedsættelse af arbejdsevnen. Nærstuderer man lovkomplekset, kan man læse, at man vil lægge en vurdering af en ”varigt nedsat arbejdsevne” delvist til grund for en afgørelse om fleksjob, ligesom man anerkender begrebet ”restarbejdsevne”, men samtidig indfører fleksjob som midlertidige forhold under påskud af, at arbejdsevnen kan ændre sig positivt. En varigt nedsat arbejdsevne, der ”udvikler” sig? Det hænger ikke sammen.

Vi forstår i store træk det høringsudsendte lovforslag om løn og arbejdsforhold sådan, at man nu vil til at indføre nogle særlige lønparametre for mennesker med handicap; lønparametre, som ellers ikke er i spil på det danske arbejdsmarked. Vi skal nu måles meget specifikt på intensiteten/produktiviteten i forhold til lønfastsættelse; en regel, der ikke gælder for raske kollegaer. Det betragter vi som forskelsbehandling på et usagligt grundlag. Allerede i forligsaftalen af 30. juni og i lovforslaget fra 4. september figurerede de diffuse begreber om ”effektiv arbejdsevne”, ”effektiv arbejdstid” og ”reel arbejdsindsats”, som vi anser for voldsomt problematiske, og som dengang heller ikke blev defineret. Vi kunne allerede dengang konstatere, at man ville åbne op for diffuse begreber, som arbejdsgivere kan bruge til at presse lønnen. Vi frygter ligeledes, at kommunerne vil kunne bruge dette til kassetænkning over for borgerne.

I nærværende lovforslag hedder det ”det arbejde, der bliver udført” og ”den arbejdsindsats, der reelt ydes”, og her tilføjer man så parametrene arbejdstid og arbejdsintensitet/produktionsgrad. Vi konstaterer, at man nu vil graduere vores arbejdsevne ud fra tre cases:

- arbejde med fuld produktivitet i et reduceret antal timer
- arbejde fuld tid med reduceret produktivitet
- arbejde i et reduceret antal timer med reduceret produktivitet

Vi ser det nødvendigt at protestere imod dette forslag om at arbejdsevnevurdere og lønsætte mennesker med varigt nedsat arbejdsevne så specifikt på den måde, som lovforslaget lægger op til. *Det er unfair og problematisk, fordi det rækker ved grundlæggende traditioner i den danske arbejdsmarkedsmodel for overenskomstsystèmes tilgang til lønfastsættelse og diskriminerer mennesker med handicap ved at underlægge dem et andet system*; man ville jo aldrig fra arbejdsmarkedets parter udsætte ordinært ansatte for den type vurderinger og fastsætte lønnen ud fra en individuel vurdering af den enkelte medarbejders arbejdsintensitet (selvom produktiviteten jo altid varierer – det gør den for alle!) lige bortset fra de brancher, hvor man arbejder på akkord. *Og det er unfair og problematisk, fordi det rækker ved grundlæggende praksis i Jobcentrenes vurdering af fleksjobbere og ændrer den fra at være en generel vurdering til at være en meget specifik vurdering, som det er umuligt at foretage så nøjagtigt, at man sikrer, at fleksjobberen får den løn, han retsmæssigt er berettiget til.*

Hvad angår den første problematik, så er lovforslaget ikke i tråd med overenskomstsystèmes tilgang til lønfastsættelse, idet der i overenskomsten er tale om minimumssatser. Lovforslaget vil betyde, at vi får et arbejdsmarked, der kan underbyde disse satser, alt efter en, i øvrigt udefrakommende, vurderet effekt. Og brug af en sådan model er identisk med diskrimination. Stig Langvad fra Danske Handicaporganisationer formulerer det uden tøven i et åbent brev til beskæftigelsesministeren den 21. september, og vi tilslutter os hans ord:

”En model, som sætter lighedstegn mellem graden af nedsat arbejdsevne og produktiviteten i et konkret job, vil altid forskelsbehandle mennesker med handicap – fordi man forsøger at behandle dem ens med en standardformel. En person, som har en arbejdsevne, der er nedsat med fx 70 pct. kan i et konkret job, hvor personen anvender netop hans/hendes særlige kompetencer, godt være 100 pct. produktiv. Man kan derfor ikke, uden at forskelsbehandle, sætte lighedstegn mellem nedsat arbejdsevne og produktivitet, og man kan

derfor heller ikke med rimelighed fastsætte lønnen efter en sådan model. Hvorvidt en person i fleksjob har nedsat produktivitet må altid være en individuel vurdering af den enkeltes kompetencer og skånehensyn i det konkrete job.”

For så vidt angår den anden problematik, så har faglig sekretær Flemming Sørensen i NNF i et notat i relation til høringen formuleret det på denne måde:

”Jobcenteret kan alene vurdere ud fra helt generelle forhold på arbejdsmarkedet og kan derfor umuligt lave en effektivvurdering helt ned på den enkelte person og dennes forhold til et specifikt stykke arbejde. Jobcenterets vurderinger omkring tilkendelseskræfter handler om hele arbejdsmarkedet – ikke kun i forhold til det enkelte job. Derfor vil det som udgangspunkt være en umulig opgave at anmode Jobcenteret om en specifik effektivvurdering i forhold til et helt individuelt job. Dette vil give en helt urimelig administrativ indsats, som efter min opfattelse slet ikke kan løftes af Jobcenterets konsulenter på en ordentlig måde. Jeg har talt med mange jobkonsulenter i Jobcentrene i området, som alle udtrykker samme bekymring. Den opgave kan de ikke løfte. De har slet ikke den fornødne kompetence og indsigt. Helt generelt kan man på forhånd umuligt sige, at personen kan arbejde 15 timer ugentligt med eller uden nedsat effekt. Det kommer helt an på det konkrete fleksjobs beskaffenhed sammenholdt med fleksjobberens individuelle funktionsevne. Det kan være, at timetallet faktisk bliver højere i det konkrete fleksjob, end de oprindelige vurderede 15 timer, hvis jobbet er særligt let – eller lavere, hvis jobbet er betydeligt mere krævende.”

Derudover er det jo netop en del af arbejdsvilkåret, at man i forbindelse med kroniske sygdomme eller funktionsnedsættelser kan have betydelige variationer i arbejdssevnen bl.a. som resultat af variationer i helbreds-situationen over tid. Hvordan har man tænkt sig at forholde sig til mennesker, hvor arbejdsintensiteten svinger – hvor den fx den ene uge er 100 % og den næste uge 70 % af det aftalte, og hvor arbejdssevnen er støt nedadgående? Forslaget tager ikke højde for, at timetallet kan være fast, men produktiviteten svingende. Nogle dage er gode – andre er dårlige. Hvis der skal tages højde for dette i en timeansættelse, vil det enten betyde, at fleksjobbereren bliver snydt for løn, eller at fleksjobberens arbejdssevne ikke udnyttes fuldt ud.

Under den nuværende fleksjobordning har man netop arbejdet ud fra en *generel* vurdering af arbejdssevnen, som vi har forklaret i citatet ovenfor. Det er naturligvis udtryk for et skøn, men det er det eneste rimelige, og det tillader de variationer i produktivitet og timetal, som der uundgåeligt vil kunne være som følge af kroniske lidelser eller handicap, men under en fast løn. Da fleksjobordningen er det eneste reelle alternativ til førtidspension, og de berørte grupper af mennesker på ordningen bidrager med deres sidste kræfter, er det urimeligt og utrygt at begynde at så tvivl om værdien af dette arbejde. Og hvis der ikke fremover vil levnes rum i arbejdsaftalerne til et svingende helbred, et svingende timetal og en svingende intensitet under forudsætning af en fast løn, så vil rigtig mange fleksjobbere finde, at en sygemelding fra tid til anden er den bedste løsning. Reformen tager jo udgangspunkt i, at fleksjobbereren er sat til at arbejde et bestemt antal timer pr. uge med en vis intensitet – men hvis helbredsproblemer gør, at personen i en uge pludselig har et par dage, hvor der ikke kan arbejdes med den aftalte intensitet, risikerer man jo pludselig at skylde arbejdsgiver en masse timer. Alternativt er man nødt til at fastsætte timeantallet efter laveste nævner, hvilket betyder, at fleksjobbereren ikke kommer til at anvende sin arbejdssevne fuldt ud i gode perioder.

Vi mener ikke, det giver mening og er praktisk muligt at effektivitetsvurdere alle fleksjobbere på en graduering efter de tre modeller, som lovforslaget lægger til grund. Ikke, så vurderingen har en objektiv karakter. Den mismatcher med virkelighedens kompleksitet af faktorer, der spiller ind på arbejdssevnen, og hvoraf nogle kan variere over tid – for blot at nævne nogle: arbejdsopgaver i den specifikke stilling, uddannelsesniveau, arbejds erfaring og kvalifikationer, arbejdsansvar, anciennitet, helbredstilstand, arbejdsstedets fysiske indretning og tilgængelighed, behovet for transport osv. I det hele taget er det

problematisk at skulle vurderes så minutiøst, som lovforslaget lægger op til. Det er ganske enkelt ikke muligt for nogen at lave en fyldestgørende objektiv vurdering.

Overordnet vil en vurdering af produktivitet/arbejdsintensitet også i mange jobtyper være svær eller umulig at lave på et fair og objektivt grundlag – såmænd *også*, hvis man havde anlagt den samme form for produktivitetmåling på raske mennesker. Det er vanskeligt at se, hvordan man objektivt skulle kunne vurdere produktiviteten fx inden for vidensområdet og i servicefag.

Her kan produktiviteten jo variere over tid, være afhængig af opgaven eller afhænge af andre medarbejders arbejdsindsats. Mange arbejdsopgaver løses i komplekse samarbejdsrelationer med flere deltagere, hvor det kan være svært at kortlægge helt præcist, hvem der har lavet hvad, ligesom resultatet/kvaliteten af arbejdet først vil vise sig længe, efter opgaven er afsluttet. Mange typer arbejdsopgaver i fx en akademisk, kunstnerisk eller videnskabelig sammenhæng bør jo skulle måles på sin kvalitet. Ved at indføre en vurdering af produktivitet for fleksjobbere som de eneste mener vi, at man overskrider ligebehandlingslovgivningen. Andre arbejdstagere har ikke denne usikre lønklausul hængende over sig.

Det er godt, at Jobcentret – som nu – får en primær rolle i forbindelse med arbejdsevnevurdering frem for arbejdsgiver, som altid vil have en interesse i at sænke lønniveauet. Men alligevel må vi, jf. ovenstående, spørge: Hvordan skal Jobcentret kunne vurdere en medarbejders arbejdsintensitet i et konkret job? Hvilke kvalifikationer har medarbejderne i et jobcenter mht. at vurdere i så detaljeret form, hvor mange timer og med hvor stor intensitet, et menneske med funktionsnedsættelse kan arbejde i et bestemt job? Vi frygter, at der bliver tale om vilkårlige skøn, hvis lovforslaget bliver gennemført.

Jobcentrets vurdering må i praksis i høj grad bygge på de lægefaglige sagsakter i samspil med udtalelser fra arbejdsgiveren og fleksjobberen. Men arbejdsgiveren har en økonomisk interesse i at vurdere arbejdsintensiteten lavt, fordi det ifølge lovforslaget vil give arbejdsgiveren en lavere lønudgift, ligesom Jobcentret på sin side af samme grund har en interesse i at vurdere arbejdsintensiteten højt. I denne forhandling vil en ledig fleksjobber stå svagt i forhold til arbejdsgiveren og Jobcentret. Der er behov for, at fleksjobberen er sikret en kompetent bisidder/ekspert/rådgiver, der kan tale fleksjobberens sag over for begge de øvrige parter. Og der er behov for, at det indskrives i loven, at Jobcentrets vurderinger bør inkludere de lægefaglige dokumenter, de har adgang til i sagen! Uden hensyntagen til helbredsoplysningerne vil fleksjobberen blive meget dårligt stillet!

I forbindelse med arbejdsevnevurderingen kan Jobcentrets vurdering dog ikke stå alene med det afgørende ord, fordi man i Jobcentret mangler den nødvendige indsigt i de forskellige sygdomme, handicaps og hjælpemidler, ligesom man mangler detaljeret viden om mange jobfunktioner inden for en lang række specialiserede arbejdsområder.

Man skriver i bemærkningerne, at det ”... er vigtigt, at fleksjobordningen også kan rumme de særlige tilfælde, hvor en betydelig funktionsnedsættelse gør, at personen ikke kan arbejde med fuld intensitet i de timer, hvor de arbejder. Det er derfor vigtigt, at reglerne om lønfastsættelse afspejler dette, idet der ellers er risiko for, at der ikke kan etableres fleksjob i disse tilfælde.”

Vi må spørge: Hvilke tilfælde drejer det sig om? Dette er meget upræcist – for mange fleksjobbere har jo perioder, hvor de har det bedre, vekslede med perioder, hvor de har det værre. Hvordan har man tænkt sig, at disse skal lønfastsættes? Mange fleksjobbere lever jo med flere diagnoser og/eller funktionsnedsættelser, som indgår i et komplekst samspil med hinanden. Lovforslaget viser ikke særligt stort kendskab til, hvad det vil sige at leve med kroniske lidelser og handicap af forskellig art, med forskellige sværhedsgrad og en

række andre individuelle variationer af enkelte sygdomme og samspil mellem forskellige sygdomme, som mange fleksjobbere lever med! I tillæg hertil kommer bivirkninger af behandlinger, der kan være varige eller opstå pludseligt som følge af længere tids behandling eller en ny behandlingsform.

Herudover må vi spørge: Har regeringen i øvrigt regnet på, hvor mange penge det vil koste at genoptage 70.000 menneskers sager, da man ikke i den nuværende fleksjobordning har taget højde for en vurdering af arbejdsevnen i forhold til arbejdsintensiteten? Har man beregnet, hvor meget administrativt arbejde der vil være ved løbende at skulle evaluere dette?

Det er endvidere foreslået i § 70 e, stk 2, at ”Jobcenteret skal foretage en revurdering af arbejdsevnen i fleksjobbet, hvis arbejdsgiveren og den ansatte er enige om ændringen og i fællesskab anmoder herom.”

Vi mener, at der savnes klagemulighed og sagkyndig efterprøvelse. Revurdering synes ifølge lovforslaget at forudsætte, at både arbejdsgiver og den ansatte enes om at bede om en ny vurdering. Vi mener, at den ansatte bør kunne klage på egen hånd.

Derudover må vi rejse en kritik af de i forvejen forkerte løntabeller, som Beskæftigelsesministeriet har udsendt i tilknytning til lanceringen af fleksjobreformen. De ikke tager ikke højde for produktivetsgrad. Og det giver nogen væsentligt lavere lønniveauer end de i offentligheden fremførte, og dermed har de efter vores mening kun tjent som vildledning af reformens konsekvenser med det formål at vinde befolkningens accept af den forestående reform.

Overenskomster og løndumping

Lovforslaget siger i § 70 e, stk 3: ”Hvis overenskomsterne m.v. ikke indeholder sådanne bestemmelser, eller disse bestemmelser ikke kan finde anvendelse, indgås aftale om løn- og arbejdsvilkår efter aftale mellem den ansatte og virksomheden, således at de gældende bestemmelser i overenskomsten, herunder om løn og arbejdstid, kan fraviges.”

Vi spørger: Hvem skal vurdere, om overenskomsten ”kan finde anvendelse” eller ”kan fraviges”?

Lovforslaget betyder for nogle, at ansatte i fleksjob ikke længere er omfattet af en overenskomst, men er henvist til selv at forhandle løn og arbejdsvilkår. På den måde kan fleksjobbere blive tvunget til at acceptere langt dårligere løn og arbejdsvilkår end kolleger. Vi mener, at fleksjobbere bør være omfattet af overenskomsten og sikret de samme løn- og arbejdsvilkår som andre lønmodtagere. Derfor mener vi også, at den relevante fagforening skal inddrages i forhandling af løn- og arbejdsvilkår ligesom i den nuværende lovgivning. Alt andet er en ladeport for løndumping af mennesker pga. handicap, og her vil fleksjobberen altid komme til at stå som den svageste part.

Det foreslås endvidere i lovforslaget, at tvister om anvendelsen af overenskomsterne mv. og om løn og arbejdsvilkår afgøres ved fagretlig behandling. Vi undrer os over, hvordan fagforeningerne får en rolle i dette spil, når man nu med lovforslaget siger, at fleksjobbere ikke er sikret overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår ligesom alle andre arbejdstagere. Skal fleksjobbere så også være i fagforening for at kunne opnå ret til ”behandling” af en tvist – eller hvordan skal ”fagretlig behandling” forstås? Endvidere må vi bemærke, at tvister formentlig aldrig vil ende i arbejdsretten. Hvis det kommer dertil, hvor man er i gang med at blive ansat, men ikke bliver enig, så vil det bare ende med, at man ikke bliver ansat! Valget står

derfor mellem ikke at finde ansættelse eller at finde ansættelse med underbetaling, for arbejdstageren står i en sårbar situation

Det foreslås i § 70 e, stk 4, at løn og øvrige arbejdsvilkår ”på områder, der ikke er dækket af overenskomst, fastsættes (...) efter aftale mellem den ansatte og virksomheden.” Vi finder det problematisk, at nogle fleksjobbere således overlades til selv at forhandle løn og ansættelsesvilkår, fordi de umuligt selv kan overskue konsekvenserne og risikerer at føle sig pressede til at indgå en aftale, der stiller dem ringere end nødvendigt.

Det foreslås i § 70 e, stk 5, at fleksjobbere med mindst 8 timers arbejde om ugen i gennemsnit får funktionærstatus, herunder hvad angår sygdom og barsel.

Vi spørger: Hvordan har man forestillet sig at udregne sygedage i forhold til løn fra arbejdsgiver – hvem skal indberette? Hvem har ansvaret? Hvordan skal dette beregnes? Vi må ligeledes spørge: Hvordan har man tænkt sig fremadrettet at styre løn ved barsel? Skal det også opdeles sådan, at arbejdsgiver betaler en ”del” af lønnen, og der suppleres op med barseldagpenge, eller hvordan har man tænkt sig det?

På det almindelige arbejdsmarked betaler lønmodtageren ikke for sygedage. De er en del af overenskomsten. Hvordan har man forestillet sig, at fleksjobberens sygedage skal tilgodeses, herunder skånebehov? Fleksjobbere har alt andet lige flere sygedage end de raske – det er jo kroniske sygdomme og varige handicap – og et fleksjob skal ses som et alternativ til en førtidspension. Derfor må vi også som udgangspunkt forvente, at vi får en fast løn også under sygdom, og at det indregnes i den arbejdsevnevurdering, som Jobcentret kommer med. Eller mener man, at kommunens tilskud skal modregnes heri, og at lønnen kan variere fra måned til måned alt efter omfanget af sygefravær i den enkelte måned? Det kan vi kun stærkt tage afstand fra, hvis det er tanken, for det er uacceptabelt.

Det nævnes, at fleksjobbere med under 8 timers arbejde om ugen skal ansættes på ”funktionærlignende vilkår”. Hvad betyder det helt præcist? Hvad er det, man ikke vil give fleksjobberen, siden man ikke vil give hende funktionærvilkår slet og ret?

Øvrige bemærkninger til løn og arbejdsforhold

Vi må kritisere den ordning, som beskæftigelsesministeren (endog uden for lovforslagene) er fremkommet med om 25.000 kr. i bonus for minifleksjobberne under 10 timer. Det er diskrimination af én gruppe handicappede/syge frem for en anden, idet arbejdsgiver vil få en bonus for at ansætte en på 10 timer, men ikke en på 11.

Selvstændig virksomhed

Vi konstaterer, at selvstændige erhvervsdrivende ikke er medtænkt i "Løn og ansættelsesvilkår" for så vidt angår "effektiv arbejdstid" som grundlag for deres værdi på det danske arbejdsmarked. Vores arbejdsindsats betragtes fremover som en meget konkret vare, vi sælger til en arbejdsgiver, hvilket stiller os uforstående over for, at man ikke kan blive selvstændig, med mindre man har været det i forvejen. Hvori består forskellen på at sælge sin arbejdskraft til en arbejdsgiver eller at sælge den til en kunde?

Det er i klar modstrid med Handicapkonventionens intentioner, jf. artikel 27 f om at fremme mulighederne for selvstændig virksomhed, iværksætteri, udvikling af kooperativer samt etablering af egenvirksomhed.

For fleksjobbere med vanskelige helbredsforhold ville selvstændig virksomhed netop give muligheden for at kunne bidrage til egen forsørgelse i et øget omfang, end et job hos en arbejdsgiver vil kunne; blandt andet fordi fleksjobberen selv kan tilrettelægge sine arbejdsopgaver i det/de for ham bedste tidsrum. Der er således mulighed for at kunne tilpasse arbejdet, selv om der er hospitalsbesøg m.v., fordi timerne kan udsættes til andre tidspunkter på døgnet. Derudover kan fleksjobberen tage flere pauser, uden at det går ud over den samlede arbejdstid.

Tilskuddet gives netop i forhold til samlet lønindkomst frem for at ske på timebasis. Hvis man havde givet tilskud ud fra timeantal, havde situationen set anderledes ud. Vi mener, at fleksjobberen med en mulighed for at blive selvstændig under en sådan tilskudsform har et stort incitament til at arbejde de timer, der er muligt. Da tilskuddets størrelse til en selvstændig fleksjobber (der har været selvstændig for tilkendelse til fleksjob) er under niveau for ledighedsydelsen, er der ingen grund til at frygte, at en selvstændig fleksjobber ikke vil arbejde det, der reelt er muligt.

3. Generelle betragtninger

Generelt fokuserer notatet om lønforhold alene på *arbejdsgiverens* rettigheder. Arbejdsgiver vises store hensyn fx i forhold til kompensation for fleksjobberens variationer i sin arbejdssevne, mens kompensation til fleksjobberen er nærmest fraværende. *Fleksjobberens* rettigheder får en meget underordnet position i lovforslaget, hvilket forekommer foruroligende, eftersom det trods alt handler om *hans/hendes* løn- og ansættelsesforhold. Det er uden for enhver tvivl, at notatet vil stille fleksjobberen meget, meget svagt i forhold til rettigheder på arbejdsmarkedet.

Lovforslaget om fleksjobberes løn og arbejdsvilkår åbner for et helt uacceptabelt princip om at fastsætte lønnen på baggrund af skøn over den enkelte medarbejders arbejdsintensitet – ved at tillade dette princip kombineret med individuelle lønforhandlinger uden de faglige organisationer undergraver lovforslaget fagforeningerne og de forventninger om minimumsoverenskomster, der må gælde for alle arbejdstagere i vort land. I første omgang rammer det ”kun” mennesker med kroniske lidelser eller handicap. Men det betyder, at de 70.000 fleksjobbere let kan blive de nye løntrykkere, der bliver tvunget til at acceptere langt dårligere løn- og arbejdsvilkår end vores kolleger. Hvis fleksjobbere skal lønnes på baggrund af skøn over den enkelte medarbejders arbejdsintensitet – hvorfor så ikke indføre det samme princip for andre grupper på arbejdsmarkedet?

Vi bemærker i øvrigt, at løn- og ansættelsesvilkår blev omtalt allerede i høringsvaret fra DA til lovtæksten af 4. september. Det er stærkt alarmerende, at DA medtager betragtninger om ”produktivitetsberegning” på området for en ny dansk arbejdsmarkedsmodel, eftersom dette emne slet ikke var indeholdt i det lovforslag, som var sendt ud i høring på daværende tidspunkt. Det er kun udtryk for, at DA forsøger at sætte en politisk dagsorden, og det kan læses som en kommentar til det protokollat mellem CO-industri og DI om en lønaftale for mennesker med nedsat arbejdssevne, som DA allerede på dette tidspunkt har kendskab til. DA og LO forsøgte sig tidligere på året med en lignende aftale for aflønning af fleksjobbere. Den blev dog nedstemt af LO’s daglige ledelse. Efterfølgende har CO-industri og DI forsøgt sig med en tilsvarende aftale (protokollat).

Det er problematisk, at en aftale blandt arbejdsmarkedsparter, som indeholder diskrimination af mennesker pga. handicap, bliver ophøjet til lovforslag af staten.

Handicapkonventionen siger i Præambelen, ”at personer med handicap bør have mulighed for aktivt at blive inddraget i beslutningsprocesser om politikker og ordninger, herunder enhver politik og ordning, der

vedrører dem direkte”. Vi oplever ikke, at den mulighed er blevet givet os, som bliver berørt af reformen, hvis ikke vores og handicaporganisationernes høringsvar tages i betragtning i forhold til det endelige lovforslag. Stig Langvad fra Danske Handicaporganisationer har formuleret det i et åbent brev til beskæftigelsesministeren den 21. september 2012. Han gør her ”... opmærksom på det uhensigtsmæssige og udemokratiske i at overlade denne opgave til arbejdsmarkedets parter, som *ikke* kan siges at repræsentere mennesker med nedsat arbejdsevne, altså den gruppe, de her skal aftale på vegne af. Ministeren og de øvrige partier kunne med fordel have inddraget Danske Handicaporganisationer som repræsentant for 320.000 mennesker med handicap i denne udmøntning, men det har ikke været tilfældet.”

Reformen tyder mere og mere på aftalt spil og opnåelse af ensidig politisk målsætning uden ønske om at inddrage høringsberettigede parter i beslutningsprocessen. I særdeleshed er fleksjobbernes behov og interesser ikke blevet inddraget i reformen, hvilket undrer os, idet ordet ”reform” jo netop lægger op til, at man vil forandre noget med henblik på en forbedring. Vi finder det påfaldende, at så mange derimod opfatter reformen som problematisk – som noget, der forandrer til det værre.

Afslutningsvis står vi tilbage med oplevelsen af en høringsproces, som – ligesom også den forudgående debat i forårets og sommerens løb om reformen – er foregået for døre øren. Og lovforslaget udelader en række vigtige emner, som netop burde indgå som en central del af beslutningsgrundlaget for en så vidtrækkende reform med massive forringelser af livsvilkårene for mange tusind mennesker i mange år fremover. Generelt set er det bekymrende med den hast, som Beskæftigelsesministeriet har med at få lovforslaget igennem. Det giver stor risiko for lovsjusk til skade for en stor gruppe borgere. Vi har bemærket, at Dansk Socialrådgiverforening har påpeget, at man ikke kan nå at lave et ordentligt lovarbejde med ikrafttræden til 1. januar 2013.

Det er alt sammen udtryk for en massiv mangel på respekt for de grupper i vort samfund, som man hævder med reformen at ville ”inkludere i fællesskabet”, og det er svært at se det som udtryk for andet end et stort demokratisk underskud.

Med venlig hilsen

STOP Fleksjobreformen

Helle Kold Nielsen

& Lisbeth Riisager Henriksen

For yderligere information: Kontakt administrator Helle Kold Nielsen for Stop Fleksjobreformen på hellekoldnielsen@gmail.com eller telefon 28691329.



Styrelsen for fastholdelse og rekruttering
Njalsgade 72 C
2300 København S.
Att. Anne Hedegaard og Flemming Frandsen

Sankt Annæ Plads 30
1250 København K
Tlf. 46 95 40 60
shk@sundhedskartellet.dk
www.sundhedskartellet.dk

Den 24-09-2012
J.nr.: journal nr

Vedr. Vedr. Sundhedskartellet's høringsvar vedr. lovforslag om reform af fleksjob og førtidspension, herunder indførelse af ressourceforløb, rehabiliteringsteams, fleksløntilskud m.v.

Sundhedskartellet har modtaget lovforslag om reform af fleksjob og førtidspension, herunder indførelse af ressourceforløb, rehabiliteringsteams, fleksløntilskud m. v, i høring den 4. september 2012.

Sundhedskartellet har følgende bemærkninger:

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

Ifølge lovbemærkningerne til denne bestemmelse (lovforslaget s.51), foreslår man en ny fleksjobordning, hvorefter der skal skabes plads på arbejdsmarkedet til personer, der har begrænsninger i arbejdsevnen, der indebærer, at de enten ikke kan arbejde med fuld intensitet, eller at de har behov for nedsat arbejdstid, herunder kun kan arbejde få timer.

Samtidig bygger ordningen på, at arbejdsgiveren alene skal betale for det arbejde, der bliver udført, og at den konkrete fleksjobaftale skal afspejle den ansattes reelle ressourcer og skånebehov (min fremhævning).

Det foreslås, at de nærmere regler om løn- og ansættelsesvilkår i den nye fleksjobordning skal udmøntes lovgivningsmæssigt af aftalepartierne med respekt for de overenskomstmæssige aftaler på området, herunder de sociale kapitler, lokale bestemmelser m.v. Arbejdsmarkedets parter og aftalepartierne inddrages i den konkrete udmøntning.

Denne del af ordningen medfører en meget stor og vanskelig opgave for arbejdsmarkedets parter, herunder de overenskomstbærende organisationer. Der rejser sig nogle vanskelige spørgsmål som; hvad forstås ved det arbejde der bliver udført, hvem skal vurdere den ansattes ressourcer og skånebehov, og hvad er arbejdsindsatsen værd? Det er uomtalt i lovbemærkningerne, hvordan og hvem der skal afklare eller være behjælpelige med at afklare disse forhold, og der efterlyses derfor nogle udmeldinger herom fra lovgivers side.

Det er Sundhedskartellet's klare holdning, at fleksjobbere skal være underlagt samme overenskomstmæssige løn- og ansættelsesvilkår svarende til ordinære ansættelser.

Medlemsorganisationer

Udover ovennævnte bemærkninger kan Sundhedskartellet i det hele henholde sig til FTF's høringssvar af 21. september 2012.

Med venlig hilsen

Grete Christensen
Formand

Høringssvar vedr. "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, fleksløntilskud m.v.) Beskæftigelsesministeriet"

Jeg vil hermed gerne som privatperson komme med følgende kommentarer til ovennævnte lovforslag.

Vedr. det økonomiske incitament til at arbejde mere (Bemærkninger til lovforslaget, 1.2.9):

Teksten i lovforslaget lyder:

1.2.9. Fremtidssikring og målretning af fleksjobordningen

Fleksjobordningen skal fremtidssikres, så det også fremover vil være muligt for mennesker med nedsat arbejdsevne at få adgang til arbejdsmarkedet.

Fleksjobordningen skal derfor målrettes, så de mennesker, der har mindst arbejdsevne også kan komme i fleksjob og blive en del af fællesskabet. De største løntilskud vil derfor blive givet til de fleksjobansatte, der har den mindste arbejdsevne og den laveste løn. Samtidig vil det være sådan, at de fleksjobansatte får løn for den indsats, som de reelt yder. Det vil gøre det mere attraktivt for arbejdsgivere at ansætte medarbejdere med en lille arbejdsevne, og vil samtidig i højere grad tilskynde de fleksjobansatte til at øge antallet af arbejdstimer, hvis de er i stand til det.

Kommentar: Det er meget svært at forstå, at mennesker, der er visiteret til fleksjob på baggrund af fremadskridende sygdomme som f.eks. sclerose eller muskelsvind skal omfattes af denne paragraf. Disse personer vil i praksis over tid ikke have mulighed for at sætte deres arbejdstid op, tværtimod. Det betyder reelt, at man kan forvente en jævnt faldende indkomst over tid uafhængigt af eget ønske om at fortsætte med at arbejde på det eksisterende niveau.

Sygdomme kan evt. adskilles således at mennesker med reel chance for at øge sin arbejdstid omfattes af denne ordning, mens andre diagnoser friholdes. Ved medicinske gennembrud kan en sådan friholdelse tages op til genovervejelse for en given sygdom.

Vedr. fastsættelsen af, hvornår der er tale om en ny ansættelse

Teksten i lovforslaget lyder:

§ 18

I stk. 1 foreslås det, at personer, der før lovens ikrafttræden er ansat i fleksjob som lønmodtager eller har modtaget tilbud om støtte i form af tilskud på grund af en varigt nedsat arbejdsevne, fortsat skal have behandlet deres sag efter § 71, § 72 og § 75 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats i forhold til løn og ansættelsesforhold og det tilskud, der kan ydes til selvstændige erhvervsdrivende.

Der vil således ikke ske ændringer for denne persongruppe, så længe de pågældende fortsætter i samme fleksjob eller med samme selvstændige virksomhed.

I stk. 2 foreslås det, at personer, der ved lovens ikrafttræden er i ansat i et fleksjob, fortsætter som

hidtil i fleksjobbet. Det betyder, at den ansatte fortsætter på de ansættelsesvilkår, som den pågældende er omfattet af i ansættelsen, og at arbejdsgiverens tilskud beregnes efter de hidtidige regler. Hvis en person i et fleksjob efter lovens ikrafttræden skifter til et nyt fleksjob, bliver den pågældende omfattet af reglerne i § 70 c, § 70 e og § 70 f i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats i forhold til løn, ansættelsesvilkår og udbetaling af fleksløntilskud. Dette gælder, uanset om der er en ledighedsperiode mellem de to fleksjob eller om der er indgået en aftale om ansættelse i fleksjob inden lovens ikrafttræden med tiltrædelse efter den 1. januar 2013.

Der vil ikke være tale om et nyt fleksjob, hvis det alene er skånebehovet eller timetallet, der bliver ændret. Det samme vil være tilfældet, hvis der ændres i den ansatte i et fleksjobs jobbeskrivelse fx som følge af en forfremmelse, men hvor ansættelsesområdet og opgaverne er sammenfaldende med de hidtidige arbejdsopgaver. Det kan fx være tilfældet, hvis en fuldmægtig bliver forfremmet til specialkonsulent, men ikke ændrer arbejdsopgaver.

Hvis den pågældende skifter tjenestested inden for fx en kommune eller fra et ministerium til et andet ministerium, fordi de hidtidige arbejdsopgaver flyttes til et nyt tjenestested, vil der ikke være tale om et nyt fleksjob. Det samme vil gøre sig gældende, hvis to virksomheder fusionerer, og ansættelsesmyndigheden dermed bliver en anden, men arbejdsopgaverne og ansættelsesvilkår er fortsat i uændret form. Det vil være tilfældet, hvis der sker omlægning af ressortområder mellem forskellige ministerier fx at opgaver fra Integrationsministeriets ressort område bliver flyttet til Beskæftigelsesministeriet område, og den ansatte i et fleksjob flytter med sine opgaver til Beskæftigelsesministeriet.

Det samme vil gøre sig gældende, hvis en statslig institution bliver overflyttet til fx ATP som følge af indførelsen af Udbetaling Danmark.

Der vil altid være tale om et nyt fleksjob, hvis den pågældende er ophørt i et fleksjob på grund af kontraktens ophør, afskedigelse eller opsigelse. Hvis den fleksjobvisiterede skifter fra en arbejdsgiver til en anden arbejdsgiver inden for samme eller et andet ansættelsesområde, vil der være tale om et nyt fleksjob, jf. dog ovenstående om skift af tjenestested.

Endelig vil det også være at betragte som et nyt fleksjob, hvis en ansat i fleksjob skifter til et nyt ansættelsesområde inden for samme virksomhed/hos samme arbejdsgiver, og løn- og ansættelsesvilkårene er ændret. Det vil fx være, hvis en ansat i fleksjob har arbejdet som pædagog, men på et tidspunkt skifter til administrativt arbejde på samme institution.

Kommentar: Det virker helt tilfældigt, hvilke kriterier der gælder for om der er tale om et nyt fleksjob eller ej. Det påvirker retsfølelsen negativt for personer ansat i fleksjob i dag. Det ville være mere rimeligt hvis alle, der er visiteret til et fleksjob i dag bevarer den støtteordning, der gælder pt. F.eks. vil en fyring som følge af nedskæringer efter de foreslåede regler påvirke en fleksjobber dobbelt negativt ved at personen først mister sin løn, og siden bliver ansat til en meget lavere løn ved ansættelse i en ny stilling. Det vil ydermere underminere mobiliteten på arbejdsmarkedet for personer på fleksjob i dag, da de ved alle fremtidige jobskifter vil gå markant ned i løn. Dette er bl.a. problematisk for arbejdspladser, der ønsker at ansætte eller headhunte en højtuddannet eller specialiseret videnarbejder i et fleksjob.

Med venlig hilsen

Trine Villumsen Berling

Galionsvej 3. 2.06

1437 Kbh K

Styrelsen for Fastholdelse
og Rekruttering,
Njalsgade 72 C,
2300 København S

24. september 2012

Ref. nr.: UDK-01-04-3
Oplys venligst ved
henvendelse

Kongens Vænge 8
3400 Hillerød

Tlf.: 70 11 12 13

www.atp.dk
CVR-nr.: 33 23 62 39

Telefontid:
Man-fre: 8.00-21.00

Hørings svar vedrørende førtidspensionsreformen

Udbetaling Danmark har gennemgået forslaget 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.

På baggrund af denne gennemgang er det Udbetaling Danmarks vurdering, at Udbetaling Danmark, der fra 1. marts 2013, skal beregne og udbetale førtidspension til førtidspensionister bosiddende i Danmark, kun i begrænset omfang vil blive berørt af de foreslåede ændringer.

Udbetaling Danmark lægger til grund herfor, at den opgavedeling og grænseflade mellem kommunerne og Udbetaling Danmark, som træder i kraft 1. marts 2013 i forhold til nye førtidspensioner, er uændret.

Uanset væsentlige ændringer i forløbet frem til en kommunal tilkendelse af førtidspension, vil kommunen efter 1. marts 2013 skulle give Udbetaling Danmark meddelelse om tilkendelsen. Udbetaling Danmark skal - på baggrund af indhentning af oplysninger fra den nye førtidspensionist - beregne og udbetale førtidspensionen her i landet. Udbetaling Danmarks opgave ændres ikke af de ændringer, der er indeholdt i lovforslaget.

Det er ligeledes Udbetaling Danmarks vurdering, at de foreslåede ændringer af den supplerende arbejdsmarkedspension, SUPP ikke vil berøre Udbetaling Danmark. Efter 1. marts 2013 har Udbetaling Danmarks to opgaver i relation til SUPP. Udbetaling Danmark skal indhente oplysning fra de nye førtidspensionister om, hvorvidt de ønsker tilmelding til SUPP, og Udbetaling Danmark skal løbende indbetale bidrag til SUPP for de førtidspensionister, der er tilmeldt SUPP. Begge opgaver vil være uændrede efter en vedtagelse af lovforslaget.

Såfremt de opgaver vedrørende international pension, der i dag ligger i

Pensionsstyrelsen, på et senere tidspunkt ved lov overføres til Udbetaling Danmark, vil der være behov for en nærmere vurdering af den arbejdsdeling og grænseflade, der efter 1. marts 2013 vil være mellem Udbetaling Danmark og Pensionsstyrelsen. Udbetaling Danmark har i den forbindelse noteret sig den foreslåede ændring, som indebærer, at førtidspensionister efter ny ordning ikke i fremtiden vil kunne medtage den fulde førtidspension, hvis de flytter til lande uden for EU/EØS og Schweiz.

Venlig hilsen

Camilla Lindholm Hammer

Søren Lyngsaa Madsen

Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering

Anne Hedegaard (aih@ams.dk)

Flemming Frandsen (flf@penst.dk)

24. september 2012

Ældre Sagens høringssvar vedrørende reform af førtidspension og fleksjob, ressourceforløb og rehabiliteringsteams

Ældre Sagen kan tilslutte sig reformens overordnede mål om, at flest mulige skal i arbejde. Det har stor værdi for såvel den enkelte som for samfundet, at også personer med permanent eller midlertidig nedsat arbejdsevne, personer som er ramt af sygdom m.fl. får mulighed for at arbejde, og dermed deltage i det fællesskab, som arbejde også er udtryk for. Men en helt afgørende forudsætning for, at reformen kan nå dette mål er, at man samtidig forbedrer beskæftigelsesmulighederne for personer med nedsat arbejdsevne markant.

Ældre Sagen har følgende hovedsynspunkter på reformen, som en del af Ældre Sagens forslag til ændringer af reformudkastet tager afsæt i, jf. dette høringssvar:

Vedrørende ressourceforløb:

- Støttede ressourceforløb, som er et centralt element i reformen, kan være et fornuftigt alternativ til den eksisterende arbejdsprøvning. Reformen vil i et eller andet omfang kunne understøtte personer med udviklingspotentialer og nedsat arbejdsevne i at stille sig til rådighed for arbejdsmarkedet, hvilket er positivt.
- Det er dog bl.a. afgørende, at:
 - ressourceforløbene afvikles i dialog med den enkelte borger og under hensyntagen til dennes muligheder og livssituation, samt med afsæt i en tryk økonomisk situation for den enkelte.
 - varigheden af de støttede ressourceforløb gøres afhængig af, om der løbende sker en positiv udvikling i den enkeltes arbejdsevne eller ej.
 - der lægges lige stor vægt på muligheder for uddannelse som en vej tilbage til arbejdsmarkedet uafhængig af alder.



Vedrørende fleksjob:

- Det er en altafgørende katalysator for at sikre, at flere med nedsat arbejdsevne gradvist vender tilbage til arbejdsmarkedet, at betydeligt flere arbejdspladser ansætter personer med nedsat arbejdsevne, end de gør i dag. Reformens succes står og falder med i hvilket omfang denne udfordring løftes samtidig.
- Reformen bidrager ikke direkte til, at flere arbejdspladser ansætter flere med nedsat arbejdsevne.
- Ældre Sagen opfordrer til, at reformen suppleres af en omfattende indsats for at få langt flere arbejdspladser – private såvel som offentlige – til at ansætte personer med nedsat arbejdsevne.
- Med reformen foreslås det, at der stilles krav om aktiv jobsøgning til ledige fleksjobvisiterede på linje med kravene til personer på arbejdsløshedsdagpenge, samt at der indføres økonomiske sanktioner overfor ledige fleksjobvisiterede, der ikke lever op til disse krav.
- Betingelserne for at søge job for en person med nedsat arbejdsevne kan af flere grunde ikke uden videre sidestilles med betingelserne for at søge job på normale vilkår:
 - beskæftigelsesmulighederne for ledige med nedsat arbejdsevne er afhængig af hvor rummeligt arbejdsmarkedet er.
 - graden af den enkeltes arbejdsevne er afgørende for mulighederne for job.
- Ældre Sagen foreslår, at de betingelser og krav, der med reformforslaget stilles til ledige fleksjobvisiterede, i højere grad udformes under hensyntagen til denne gruppes særlige udfordringer, herunder:
 - regler om fleksjob skal tilpasses, så langvarig "parkering" af fleksjobvisiterede uden udviklingspotentiale og med lav arbejdsevne forebygges.
 - satsen for ledighedsydelse skal ikke differentieres efter alder.
 - bedre atp dækning for fleksjobvisiterede.

Vedrørende merudgiftsydelse:

- Ældre Sagen foreslår, at aldersgrænsen for merudgiftsydelse ophæves.



Ældre Sagens kommentarer til forslaget om førtidspensionsreform mv.

Vedrørende ressourceforløb

Arbejde er for mange en del af vejen til et bedre liv. Derfor er det særdeles fornuftigt i højere grad at se på udviklingspotentialerne hos den enkelte over tid, hvilket er formålet med ressourceforløbene. For en del af målgruppen vil udviklingspotentialerne imidlertid selv over tid være begrænset, selvom det ikke er entydigt givet fra ressourceforløbets start. En del mennesker med komplekse problemer, dårligt helbred og nedsat arbejdsevne vil således opleve et ressourceforløb på måske op til fem år som belastende og som et pres af forventninger, de kan have vanskeligt ved at indfri.

Derfor foreslår Ældre Sagen, at det præciseres i reformforslaget, at ressourceforløb med en varighed på mere end to år forudsætter et klart udviklingspotentiale hos den enkelte og tydelige forbedringer af arbejdsevnen undervejs i forløbet.

Rehabiliteringsindsatsen

Det virker hensigtsmæssigt at organisere indsatsen omkring ressourceforløb, fleksjob og førtidspension i tværfaglige rehabiliteringsteams. Derfor er det et fremskridt, at der udpeges en gennemgående og koordinerende sagsbehandler til personer, der skal deltage i ressourceforløb. Mange af de nuværende sager om førtidspension lider under skiftende sagsbehandlere med usammenhængende forløb til følge. Det kan også føre til meget lange sagsbehandlingstider, som i værste fald kan betyde, at borgeren falder for varighedsbegrænsningen i sygedagpengereglerne, og herefter står uden forsørgelsesgrundlag. Det er vigtigt at undgå sådanne tilfælde i det nye system.

Det fremgår af lovforslaget, at kommunerne fremover alene skal benytte lægefaglig rådgivning fra regionen i sager om *ressourceforløb, fleksjob og førtidspension*. Ældre Sagen er enig i behovet for at sikre en sådan mere entydig arbejdsdeling.

Ejerskab til ressourceforløb

Det er et godt udgangspunkt i lovforslaget, at borgeren skal have ejerskab til indsatsen undervejs i ressourceforløbet. Forslaget om, at behandlingen af sager sker på møder, hvor sagsbehandleren og borgeren deltager, kan medvirke hertil. Det kan også fremme ejerskabet til processen, at borgeren via Min Side på Jobnet fremadrettet får adgang til sagsakter og kan følge med i sin sag. Det er her afgørende, at borgeren får adgang til alle sagsakter - såvel fremadrettede som sagsakter, der afspejler historikken i forløbet.

En tredje vej til at sikre borgeren størst mulig ejerskab til forløbet, som der ikke er taget højde for i lovforslaget, er, at man i forløb med behov for lægefaglig rådgivning sikrer borgeren mulighed for en opfølgende konsultation med den lægefaglige rådgiver. En sådan dialog kan medvirke til at afstemme og korrigere vurderinger af borgerens helbredsmæssige muligheder og begrænsninger hos såvel borgeren som hos lægen. Ældre Sagen foreslår, at lovforslaget ændres, så der åbnes op for denne mulighed.



Ressourceforløbsydelsen

Det fremgår af lovforslagets § 68 stk. 2, at ressourceforløbsydelsen udgør et månedligt beløb svarende til kontanthjælp, jf. lovforslagets § 68 stk. 2.

For langt de fleste vil en indkomstnedgang fra først en almindelig lønindkomst til sygedagpenge og herefter fra dagpenge til en ressourceforløbsydelse på niveau med kontanthjælp over en længere årrække lægge et stort pres på privatøkonomien. Man kan blive tvunget til at sælge sin ejerbolig, det kan være svært at finde en billig lejebolig, osv. Det lave niveau for ressourceforløbsydelsen vil således i mange tilfælde lægge et stærkt økonomisk pres på de familier, hvor et medlem rammes af arbejdsulykke, sygdom, eller nedslidning, der gør, at dette familiemedlem ikke er i stand til at fastholde sit job på normale vilkår.

Denne kombination af økonomisk og helbredsmæssigt pres er næppe befordrende for en aktiv medvirken og overskud til at deltage i de ressourceforløb, der sigter mod en hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

Fra Ældre Sagens synspunkt er en ressourceforløbsydelse på kontanthjælpsniveau ikke forenelig med en central målsætning om at sikre ulykkesramte, syge og nedslidte en rimelig økonomisk tryghed, mens de forsøger at finde vejen tilbage til arbejdsmarkedet. Ældre Sagen forslår derfor, at ressourceforløbsydelsen forhøjes til et niveau svarende til sygedagpengesatsen.

Revalideringsteamets sammensætning

Det fremgår af § 25 a., at revalideringsteamet skal have fokus på beskæftigelses- og uddannelsesmæssige muligheder og at revalideringsteamets sammensætning skal afspejle dette fokus. Det fremgår herunder, at undervisningsområdet skal være repræsenteret i alle sager vedrørende personer under 30 år, mens undervisningsområdet kun skal være repræsenteret ad hoc i sager vedrørende personer, der er fyldt 30 år.

Bevæggrunden for ovennævnte aldersgrænse fremgår ikke af bemærkningerne til lovforslaget. Det er afgørende for Ældre Sagen, at mulighederne for uddannelse, efteruddannelse om omskoling indgår med lige stor vægt i alle ressourceforløb uanset den pågældendes alder. Set i lyset af aftalen om senere tilbagetrækning, der for en stor del af arbejdsstyrken forhøjer den tidligste tilbagetrækningsalder til mellem 65 og 70 år, bør fokus på uddannelse som en vej tilbage til arbejdsmarkedet indgå i alle ressourceforløb med lige stor vægt uanset alder.

Vedrørende fleksjob

Det foreslås i reformforslaget, at personer i fleksjob maksimalt kan få tilskud svarende til ca. 98% af dagpengesatsen, og tilskuddet er fuldt aftrappet ved en samlet lønindkomst på knap 37.000 kr. om måneden.

Den foreslåede ændring af løntilskuddet i fleksjobordningen er en markant sænkning af tilskud til lønninger i det almindelige lønområde.

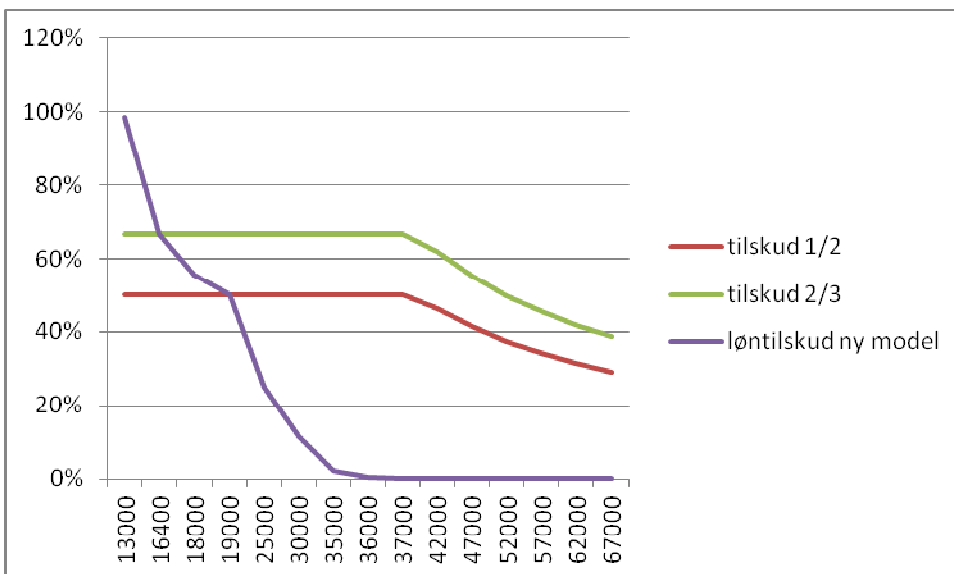


Efter gældende regler betaler arbejdsgiveren afhængigt af arbejdsevne enten 33% eller 50% af en fleksjobansats månedsløn på eksempelvis 25.000. Efter den foreslåede tilskudsmodel skal arbejdsgiveren betale 75% af en månedsløn på 25.000 kr., såfremt en ny person i fleksjob skal opretholde et tilsvarende lønniveau.

Med den foreslåede tilskudsmodel bliver det således vanskeligt for nye personer i fleksjob at opretholde en indkomst på meget mere end ca. 20.000 kr. om måneden, med mindre arbejdsevnen er så stor, at arbejdsgiveren kan dække størstedelen af lønudgifterne.

I den gældende tilskudsordning kompenseres personen i fleksjob og dennes arbejdsgiver efter graden af funktionsnedsættelse. Med den foreslåede tilskudsmodel er det i højere grad arbejdsevne, der kommer til at bestemme graden af kompensation i forhold til tidligere indkomst. Kun lønmodtagere med meget lave lønninger (op til 16-19.000 kr. pr. måned) vil efter den foreslåede tilskudsmodel kunne opnå et tilskud, der svarer til de løntilskud, der i dag gives til personer i fleksjob med tilsvarende indkomst, jf. diagrammet nedenfor.

Løntilskud ved fleksjob som andel af månedsløn før skat inkl. Pension og atp



Kilde: Ældre Sagens beregninger på baggrund af aftale om reform af fleksjob og førtidspension og satser fra AMS

Et mål med at ændre tilskudsmodellen er ifølge forslaget, at tilskynde fleksjobansatte til at øge antallet af arbejdstimer. Personer i fleksjob med kroniske lidelser eller livsvarige handicap pga. arbejdsulykker eller nedslidning har imidlertid langt fra altid et udviklingspotentiale for arbejdsevnen, der muliggør en stigende arbejdsevne, og dermed et øget antal arbejdstimer. Det er selvfølgelig godt hvis de har det, og det skal i så fald understøttes. Men de har det bare langt fra altid.



For fleksjobvisiterede tilhørende denne gruppe medfører den foreslåede tilskudsmodel således en permanent lavere levestandard, med mindre arbejdsevnen er så høj, at arbejdsgiveren kan honorere størstedelen af lønudgifterne.

Ældre Sagen foreslår derfor, en justering af tilskudsmodellen så fleksjobvisiterede med kroniske lidelser eller livsvarige handicap, hvor det er åbenlyst, at der ikke er et positivt udviklingspotentiale, skal kunne oppebære løntilskud efter kompensationsprincippet, dvs. efter gældende regler. Ældre Sagen anerkender dog, at der kan være behov for at justere gældende regler, f.eks. i form af et loft over løntilskuddets størrelse.

Forslaget til nye regler for fleksjob indebærer at personer, der skifter fra et fleksjob til et andet, eller ledige fleksjobbere, der får et nyt fleksjob, derved overgår til aflønning efter de nye regler. Det kan for nogle medføre en betydelig lønnedgang – der er derfor brug for lempelige overgangsregler for disse personer, så de får tid til at tilpasse sig de nye regler.

Et andet argument i lovforslaget for at ændre tilskudsmodellen i fleksjobordningen er et ønske om at målrette ordningen til personer med mindst arbejdsevne. Målet er sympatisk, men spørgsmålet er, i hvilket omfang det er realistisk at få denne gruppe ansat i fleksjob?

Af flere undersøgelser (bl.a. Arbejdsmarkedsstyrelsen 2006, Danske Handicaporganisationer 2012, DISCUS 2010) fremgår det, at det især er vanskeligt for fleksjobvisiterede med lav arbejdsevne både at finde og fastholde et fleksjob.

Det fremgår af regeringens plan for disponering af midler fra Fonden for forebyggelse og fastholdelse, at man vil introducere en fleksjobbonus på 25.000 kr. til virksomheder, der ansætter en person i fleksjob i 10 timer pr. uge eller mindre. Det er positivt, men det vides ikke i hvilket omfang en sådan bonus bidrager til at bringe flere fleksjobvisiterede med lav arbejdsevne i varig beskæftigelse.

Af hensyn til især gruppen med meget lav arbejdsevne, som man med reformen påtænker at indsluse i fleksjobordningen, er det vigtigt at forebygge "parkering" i ordningen af personer med lav arbejdsevne uden udviklingspotentiale og uden reelle udsigter til et fleksjob på ledighedsydelse.

Stramning af kriterier for ansættelse i fleksjob

Lovforslaget indebærer, at for at blive ansat i fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, skal det dokumenteres, at den pågældende har været ansat under de sociale kapitler eller på særlige vilkår i mindst 12 måneder.

Som det fremgår senere i dette høringssvar, er det vanskeligt at finde beskæftigelse til en betydelig del af dem, der er visiteret til et fleksjob. Ældre Sagen frygter, at kravet om en forudgående ansættelse på særlige vilkår forud for en ansættelse i et fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, vil begrænse beskæftigelsesmulighederne for fleksjobvisiterede mere, end de er i forvejen.

Det er næppe en hensigtsmæssigt, hvis man vil øge udbuddet af job til personer med nedsat arbejdsevne. Derfor foreslår Ældre Sagen, at regeringen indgår i dialog med arbejdsmarkedets parter om, hvad der skal til for i højere grad end i dag at tilvejebringe bedre muligheder for beskæftigelse for personer med nedsat arbejdsevne.



Vedrørende ledighedsydelse

Krav om jobsøgning for ledige fleksjobvisiterede

Hvis helbred og muligheder for at finde job var de samme for en person, der er visiteret til et fleksjob som for en dagpengeledig, så ville det i høj grad give mening at sidestille krav om jobsøgning, kurser, mv. på tværs af de to grupper. Udgangspunktet for at kunne imødekomme sådanne forventninger er imidlertid betydeligt ringere for en person, der er visiteret til et fleksjob, end for en dagpengeledig.

Det er på forhånd givet, at arbejdsevnen skal være væsentligt nedsat for at kunne blive visiteret til et fleksjob, hvorfor det helbredsmæssige udgangspunkt pr. definition er betydeligt ringere blandt ledige fleksjobvisiterede end blandt dagpengeledige. Derudover er det helbredsmæssige udgangspunkt vurderet som arbejdsevne endvidere betydeligt lavere blandt personer på ledighedsydelse end blandt personer i fleksjob, jf. de ovenfor refererede undersøgelser.

Parallelt hermed er ressourcer til at søge job og deltage i beskæftigelsesfremmende foranstaltninger betydeligt lavere blandt ledige fleksjobvisiterede. Og parallelt hermed er mulighederne for at finde beskæftigelse samtidig betydeligt ringere blandt ledige fleksjobvisiterede end blandt dagpengeledige, jf. nedenfor.

På det grundlag bør det overvejes over hvor lang en tidshorizont en person med nedsat arbejdsevne skal kunne fastholdes på ledighedsydelse med krav om aktiv jobsøgning og deltagelse i beskæftigelsesfremmende aktiviteter. Ældre Sagen støtter, at der stilles krav til gruppen, men disse krav må nødvendigvis afspejle gruppens særlige udfordringer og livssituation, jf. nærmere side 8.

Muligheder for job blandt ledige fleksjobvisiterede

d. 12.9 2012 viser tal fra Jobnet og Danmarks Statistik følgende om jobsituationen for fleksjobvisiterede:

- På landsplan er der opslået 18 ledige fleksjobstillinger på 13.149 ledige fleksjobvisiterede – svarende til et ledigt fleksjob pr. 730 ledige fleksjobvisiterede opgjort som fuldtidspersoner.
- På landsplan er der opslået 7.574 ledige stillinger til 177.000 ledige på almindelig betingelser – svarende til et ledigt job for hver gang der er 24 ledige på almindelige betingelser opgjort som fuldtidspersoner.

Den meget vanskelige jobsituation for ledige fleksjobvisiterede afspejler sig parallelt i et markant højere ledighedsniveau blandt fleksjobvisiterede sammenlignet med ledigheden i arbejdsstyrken generelt.

Ledighedsniveauet blandt fleksjobvisiterede er således omkring tre gange så højt som bruttoledigheden i arbejdsstyrken generelt:



- Ledigheden blandt fleksjobvisiterede i første kvartal 2012 svarer ifølge Ældre Sagens beregninger til et niveau omkring 20,0%¹
- Bruttoledigheden i arbejdsstyrken i første kvartal 2012 er 6,8%²

I 19 af landets kommuner er situationen særlig vanskelig. Her er mere end hver 4. fleksjobvisiteret uden job. En af disse kommuner er Halsnæs Kommune, hvor 38% af de fleksjobvisiterede mangler et job i første kvartal 2012 (kilde: Danmarks Statistik AUK01 og egne beregninger).

Hvis det kun i et meget lille omfang kan lade sig gøre for personer med helt lav arbejdsevne (eksempelvis under 12 timer pr. uge) og uden udviklingspotentiale at finde et fleksjob, er der risiko for, at selv meget langvarige intensive jobsøgningsforløb ikke bærer frugt. I sådanne situationer vil krav om aktiv jobsøgning og deltagelse i beskæftigelsesfremmende aktiviteter over en meget lang periode gradvist opleves som mere og mere meningsløse for mange.

Det fremgår af reformudkastet, at *"hvis arbejdsevnen ikke vurderes til at kunne forbedres og den pågældende kun kan arbejde få timer om ugen, at så skal kommunen vurdere, om der skal indledes en sag om førtidspension"*.

Men henblik på at forebygge "parkering" af personer med lav arbejdsevne på ledighedsydelse foreslår Ældre Sagen med henvisning til ovenstående, at overvejelsen om førtidspension knyttes til varigheden af perioden på ledighedsydelse og potentialet fremadrettet for at kunne komme i job:

"hvis arbejdsevnen ikke vurderes til at kunne forbedres og der kun er ringe udsigter til, at den pågældende på et tidspunkt kan få ansættelse i et fleksjob efter to år på ledighedsydelse, så skal kommunen vurdere, om der skal indledes en sag om førtidspension"

Udbud af fleksjob

Det er helt afgørende for at nå reformens mål om, at få flere med nedsat arbejdsevne tilbage til et aktivt liv på arbejdsmarkedet, at vi får et rummeligt arbejdsmarked, der understøtter processen ved at ansætte flere med nedsat arbejdsevne. Og det er især afgørende, når det samtidig er en af ambitionerne at udvide målgruppen for fleksjob.

Det fremgår imidlertid helt tydeligt af de ovennævnte ledighedstal for gruppen af fleksjobvisiterede, at det er vanskeligt for en betydelig del af de fleksjobvisiterede at finde arbejde.

Når man med reformen vil skærpe forpligtelsen til aktivt at søge arbejde blandt de fleksjobvisiterede, er man således nødt til samtidig at tilvejebringe betydeligt bedre muligheder for at finde beskæftigelse for denne gruppe.

¹ . Kilde: Danmarks Statistik AUK01 og egne beregninger. Ledigheden blandt fleksjobvisiterede kan skønsmæssigt opgøres som antal på ledighedsydelse (fuldtidspersoner) i forhold til antal på ledighedsydelse eller i fleksjob (fuldtidspersoner), men rummer den fejkilde, at personer kan oppebærer ledighedsydelse samtidig med ferie og sygdom.

² Bruttoledige som andel af arbejdsstyrken (fuldtidspersoner) Kilde: Danmarks Statistik AUK01



Udover midler til op til 1.400 virksomheder pr. år, der ansætter en person i fleksjob i 10 timer pr. uge eller mindre i seks måneder, er der imidlertid intet i reformpakken, der understøtter bedre muligheder for beskæftigelse for personer med nedsat arbejdsevne. Tværtimod foreslås ændringer, der kan medvirke til at gøre det vanskeligere for personer med nedsat arbejdsevne at finde job, jfr. nedenfor.

Kommunernes medvirken til at finde job

Kommunernes pligt til at tilbyde fleksjob til personer, der er visiteret til ordningen foreslås afskaffet i reformforslaget. Der er ikke redegjort for det hensigtsmæssige i at afskaffe denne pligt, og det virker som et skridt i den forkerte retning, når formålet samtidig er, at gøre fleksjobordningen tilgængelig for personer med meget lav arbejdsevne – det vil sige udvide målgruppen.

Ældre Sagen foreslår, at kommunens forpligtelse til at tilbyde et fleksjob fastholdes og præciseres:

“ Kommunen har pligt til at tilbyde den pågældende et fleksjob, hvis det ikke er lykkedes at finde anden beskæftigelse indenfor 24 måneder efter den pågældende blev visiteret til et fleksjob.”

Det kan være en betydelig udfordring for kommunerne. Men i det omfang arbejdsmarkedet generelt gøres mere rummeligt, og flere virksomheder ansætter medarbejdere med nedsat arbejdsevne, vil det lette opgaven.

Ledighedsydelse efter fleksydelsesalderen

Det fremgår af lovforslaget, at ledige fleksjobvisiterede, der har nået varighedsbegrænsningen ved fleksydelsesalderen, fremadrettet skal kunne modtage ledighedsydelse svarende til ca. 60 pct. af højeste dagpengesats frem til folkepensionsalderen, eller til de overgår til fleksydelse.

Ældre Sagen støtter en ophævelse af denne varighedsbegrænsning, der udgør et stort problem for personer på ledighedsydelse, der i dag runder 60 års alderen uden adgang til fleksydelse. Ældre Sagen er dog af den opfattelse, at fleksydelsesalderen i sig selv ikke kan begrunde en satsreduktion fra 89% til 60% af højeste dagpengesats, eftersom kravene om at være aktivt jobsøgende og deltage i beskæftigelsesfremmende aktiviteter er de samme uanset alder. Ældre Sagen foreslår derfor, at man fastholder satsen for ledighedsydelsen på 89% af højeste dagpengesats uanset alder.

Som minimum bør lovforslaget tage højde for, at der også blandt ledige fleksjobvisiterede, der har nået fleksjobalderen, kan være personer, som har forsørgerpligt og derfor bør have ledighedsydelse i forhold hertil.

Refusionsatser - den aktive beskæftigelsesindsats

Det fremgår ikke af lovforslaget hvilke kommunale refusionsatser, der skal knyttes til ressourceforløbsydelsen. Det er nærliggende, at refusionsatserne for ressourceforløbsydelsen kommer til at svare til satserne for kontanthjælp. Ældre Sagen foreslår, at refusionsstrukturen omkring den aktive beskæftigelsesindsats tages op til



fornyset overvejelse med henblik på i størst mulig omfang at understøtte en hensigtsmæssig indsats ude i kommunerne. Man kunne eksempelvis forestille sig, at refusionssatserne kædes sammen med varigheden af den enkeltes ophold på ledighedsydelse eller ressourceforløbsydelse, således at refusionen til kommunen nedsættes jo længere opholdet på ydelsen er. Det vil give kommunen et styrket økonomisk incitament til at hjælpe langtidsledige med nedsat arbejdsevne videre i systemet.

Vedrørende merudgiftsydelser (ydelse til kompensation af handicap- og sygdomsbetingede udgifter)

Det fremgår af lovforslaget, at merudgiftsydelse fremadrettet udmåles på baggrund af de sandsynliggjorte merudgifter med henblik på at skabe større sammenhæng mellem de faktiske merudgifter og den udbetalte ydelse. Ældre Sagen tilslutter sig dette forslag, men foreslår i forlængelse heraf, at man ophæver aldersgrænsen for merudgiftsydelse, således at ydelsen ikke længere falder bort ved overgang til folkepension.

De udgifter, en person har på baggrund af sit handicap, vedbliver at være udgifter, selvom personen er nået folkepensionsalderen, medmindre der er tale om specifikt arbejdsrelaterede udgifter og den pågældende ophører med at arbejde efter pensionsalderen. Med den foreslåede modernisering af merudgiftsydelsen bliver det imidlertid i højere grad mulighed for at tage højde for sådanne ændringer.

Ændringer af pensionsbidrag

Fleksjob og ATP-bidrag

Den foreslåede ændring af flexjob-ordningen vil for de fleste lønmodtagere betyde en reduktion af deres pensionsopsparing, fordi bidrag til en arbejdsmarkedspension hidtil er beregnet efter samme regler som for andre ansatte, mens arbejdsgiveren efter de foreslåede regler kun indbetaler pensionsbidrag for det antal timer, den ansatte modtager løn fra virksomheden.

Som – delvis - kompensation herfor foreslås det i lovforslaget, at den der er ansat i flexjob selv skal betale et ekstra bidrag til ATP på 5% af kommunens løntilskud, dog maksimalt 500 kr. pr. måned. Herudover skal kommunen betale 2/3 ATP-bidrag, men kun af den almindelige A-sats, der er væsentlig under 500 kr. pr. måned. (Arbejdsgiverens andel af ATP-bidraget for en fuldtidsbeskæftiget er 180 kr. pr. måned i 2012, mens den ansatte betaler 90 kr. pr. måned).

Ældre Sagen foreslår alternativt, at arbejdsgiverne - det vil i dette tilfælde sige kommunen - betaler 2/3 af ATP-bidraget – uanset dets størrelse. Det er den fordeling, der gælder i alle andre situationer, hvor ATP-bidraget er lovpligtigt. Det gælder for lønmodtagere, det gælder for dagpengemodtagere og det gælder for førtidspensionister. Ældre Sagen finder det rimeligt, at der skal gælde samme regler som for fx supplerende arbejdsmarkedspension for førtidspensionister, hvor staten betaler 2/3 af bidraget.

For mange personer i flexjob vil samspillet mellem skatteregler og modregning i sociale ydelser i øvrigt betyde, at det ikke kan betale sig at spare op i en pensionsordning med løbende udbetaling. Derfor bør ATP-bidraget ikke være



obligatorisk, hvis det hovedsagelig finansieres af den, der er ansat i fleksjob. Desuden bør det efter Ældre Sagen opfattelse overvejes, om den ansatte skal have mulighed for i stedet at indbetale bidraget på op til 500 kr. pr. måned til den arbejdsmarkedspension, hvor personens arbejdsgiver indbetaler pensionsbidrag.

Ændring af SUPP (supplerende førtidspension for førtidspensionister)

Ældre Sagen finder som udgangspunkt den foreslåede ændring af SUPP hensigtsmæssig.

Efter Ældre Sagens opfattelse er det dog ikke korrekt, når det i bemærkningerne til lovforslaget anføres, at "pensionisten kan frit vælge pensionselskab til at administrere ordningen."

Udover ATP er der kun ganske få arbejdsmarkedspensionsselskaber – først og fremmest Pension Danmark - der tager mod indbetaling til supplerende arbejdsmarkedspension for førtidspensionister, og så vidt Ældre Sagen er orienteret, forudsætter disse selskaber, at man i forvejen har en pensionsordning i selskabet.

Langt hovedparten af landets lønmodtagere og formodentlig alle selvstændige har således ikke andre muligheder for at indbetale til SUPP end ATP, hvis de bliver tilkendt førtidspension.

På den baggrund finder Ældre Sagen, at det giver god mening at tilpasse ordningen til de ændringer, der er sket i ATP, således at SUPP'en fortsat er en ordning, der kan administreres med lave omkostninger, og sikrer en livsvarig pension. Ældre Sagen kan ligeledes tilslutte sig, at udbetalingen ved død aftrappes gradvist fra folkepensionsalderen, ligesom det er tilfældet i ATP-ordningen.

Ældre Sagen finder, at lovforslaget bør beskrive hvilke principper der vil blive lagt til grund for fastsættelsen af den rente, der skal anvendes ved forrentningen af indbetalte bidrag, jf. det foreslåede § 33 c stk. 7.

Venlig hilsen

Adm. direktør
Bjarne Hastrup

Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering

Anne Hedegaard (aih@ams.dk)

Flemming Frandsen (flf@penst.dk)

18. oktober 2012

Ældre Sagens hørings svar vedrørende forslag til fastsættelse af løn- og ansættelsesvilkår i fleksjob, jf. § 70 e i forslag til lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats – jf. reformen af førtidspension og fleksjob, ressourceforløb og rehabiliteringsteams

Som hørings svar henviser vi til Ældre Sagens hørings svar af 24. september 2012 vedr. den samlede reform af førtidspension og fleksjob. Særligt henvises til afsnittet side 4 og 5 vedrørende fleksjob. Her anfører vi bl.a. vedrørende de foreslåede nye regler om aflønning i fleksjob:

"Ældre Sagen foreslår derfor, en justering af tilskudsmodellen så fleksjobvisiterede med kroniske lidelser eller livsvarige handicap, hvor det er åbenlyst, at der ikke er et positivt udviklingspotentiale, skal kunne oppebære løntilskud efter kompensationsprincippet, dvs. efter gældende regler. Ældre Sagen anerkender dog, at der kan være behov for at justere gældende regler, f.eks. i form af et loft over løntilskuddets størrelse.

Forslaget til nye regler for fleksjob indebærer at personer, der skifter fra et fleksjob til et andet, eller ledige fleksjobbere, der får et nyt fleksjob, derved overgår til aflønning efter de nye regler. Det kan for nogle medføre en betydelig lønnedgang – der er derfor brug for lempelige overgangsregler for disse personer, så de får tid til at tilpasse sig de nye regler."

Hørings svaret af 24. september 2012 vedlægges i sin helhed.

Venlig hilsen


Adm. direktør
Bjarne Hastrup



Ældremobiliseringens sekretariat Suomisvej 3, 1927 Frederiksberg C
Tlf. 35 35 26 99 - Fax: 35 35 26 44
www.aeldremobiliseringen.dk

Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering
Njalsgade 72 C
2300 København S

19.10.2012

aih@ams.dk
flf@penst.dk

)

Høring vedr. forslag til fastsættelse af løn- og ansættelsesvilkår i fleksjob, jf. forslag til lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, lov om aktiv social politik m.v.

Ældremobiliseringen har ved mail af 12.10.2012 modtaget ovennævnte til høring.

Ældremobiliseringen har ingen bemærkninger til det fremsendte lovforslag.

Med venlig hilsen

Gitte E. Olsen
Sekretariatschef

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 ustøttet 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 Ulykkeskadede, Landsforeningen for Arbejds miljø og Arbejdsskadede, Parkinsonforeningen, Dansk Fibromyalgi-Forening, Ergoterapeutforeningen og Landsforeningen af nuværende og tidligere Psykiatribrugere (LAP) mener, at der er en række u hensigtsmæssigheder i reformen og ønsker med dette katalog at give 14 ændringsforslag til en reform, som i højere grad vil fokusere på inklusion, rummelighed og ligestilling 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 sygemelding 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.