

Baggrundspapir 1 - til forslag til forbedring af reformen førtidspensions- og fleksjobreformen.

Er arbejdsevnen nedsat til 7 timer (og derunder), skal borgeren kunne vælge mellem ressourceforløb, fleksjob eller førtidspension. Dette skal være et retskrav.

Det er nu mere end 3½ år siden, at loven trådte i kraft. I den tid har vi ventet på, at det skulle vise sig, hvor begrænset arbejdsevne, man skulle have for at kunne få en førtidspension. Dette er ikke sket – tværtimod har Ankestyrelsen i en konkret sag fastslået, at selv hvis der blot er en tænkt mulighed for at arbejdsevnen kan udvikles, så skal man i fleksjob eller ressourceforløb – selv når udgangspunktet er en dokumenteret arbejdsevne på 40 minutter om ugen. I denne konkrete sag arbejder medlemmet nu 1 time om ugen med at gå rundt om et hus for at se, om der er synlige skader, der gør, at der skal tilkaldes håndværkere. Dette er efter vores mening ikke udtryk for en arbejdsevne.

Med udgangen af maj 2017 er der 10.382 fleksjobbere, der er ansat i fleksjob mellem 1 – 5 timer og 12.418 ansat mellem 6-10 timer. (jobindsats.dk d. 10.8.2017) Langt størstedelen af disse vil være såkaldte udviklingsfleksjob, hvor der skal arbejdes med at udvikle på arbejdsevnen, men det sker ikke. Ifølge STARS egne tal er det kun 16 % der er gået op i tid, mens 16 % også er gået ned i tid. Når man ser disse tal, skal man huske, at kommunen gerne må godkende et fleksjob på færre timer end det, som fleksjobberens effektive arbejdsevne er. I disse tilfælde vil folk arbejde mindre end de kan og de vil have et ønske om og evne til i at komme op i tid og løn. De 16 % der er gået op i tid skal altså nedjusteres for de, som blot har fået et fleksjob på færre timer end deres effektive arbejdsevne er vurderet til.

Fleksjobsordningen er altså blevet til opbevaring af folk i udviklingsfleksjob uden udvikling – hvilket der også er en refusionsmæssig fordel for kommunerne i. Dette da der er et særligt refusionsbidrag til flekslønstilskuddet, der betyder, at kommunens andel af udgiften ikke overstiger det, som de ville have på en kontanthjælpsmodtager.

Vi tror på, at mennesker gerne vil bidrage til det samfund, de lever i, men vi mener, at hvis man har så reduceret en arbejdsevne, at den er under 7 timer om ugen, så skal man selv vælge om man vil bruge den på arbejdsmarkedet. En så reduceret arbejdsevne skyldes alvorlige helbredsmæssige problemer - og mange af disse mennesker bruger en alt for stor del af deres fritid på at restituere sig efter arbejdsdagen - på bekostning af resten af deres liv og deres familier. Derfor skal man selv kunne vælge.

SFI udgav i september 2015 en rapport om borgere i fleksjob efter reformen, og af denne fremgår det at mere end hver fjerde hellere ville have haft en førtidspension. Med valgmuligheden vil næsten 75 % altså stadig vælge et fleksjob. Dette gør retten til at kunne vælge til en ret begrænset samfundsøkonomisk udgift.

Baggrundspapir 2 - til forslag til forbedring af reformen førtidspensions- og fleksjobreformen.

Ressourceforløb skal have en maximal samlet periode på 5 år, hvis kommunen inden for 5 år ikke har kunnet afklare borgeren, skal borgeren have et retskrav på, at kunne vælge mellem revalidering, fleksjob, ressourceforløb eller førtidspension.

I behandlingssystemet har man en diagnosegaranti, der giver ret til at blive udredt indenfor 30 dage. Rettigheden skal sikre, at patienter ikke bliver kastet rundt i behandlingssystemet i månedsvis. På samme måde skal sygemeldte i ressourceforløb sikres en afklaringsgaranti på 5 år.

5 år er lang tid af et menneskes liv, og vi betragter det som en kommunal forpligtelse at kunne afklare et menneskes muligheder på arbejdsmarkedet indenfor denne ramme. Hvis kommunen ikke kan overholde denne garanti, så skal borgeren sikres en ret til, at kunne vælge mellem revalidering, fleksjob, nyt ressourceforløb eller førtidspension, således at borgeren kan komme videre med sit liv, og ikke fastholdes i en uendelig afklaring.

Baggrundspapir 3 - til forslag til forbedring af reformen førtidspensions- og fleksjobreformen.

Borgeren skal kunne søge om ressourceforløb og dermed kunne klage over ressourceforløb

Reformen af førtidspension og fleksjob har drastisk nedbragt antallet af personer, der får tilkendt førtidspension. Samtidig er det et faktum, at der stadig er en stor gruppe mennesker, der har været sygemeldte på overførselsindkomst i årevis. Efter et langt arbejdsliv og en periode på sygedagpenge er der altså mange, der strandede i systemet på en lav ydelse, lav arbejdsevne og ingen afklaring.

Hensigten med reformen var bl.a. at nedbringe antallet af førtidspensioner. I stedet skulle der tilbydes ressourceforløb, som skulle udvikle arbejdsevnen hos de grupper, der har komplekse problemer. Med ressourceforløbene var det således meningen, at disse mennesker skulle tilbydes en reel rehabiliterende indsats, så man både kunne skabe meningsfulde forløb for dem og samtidig undgå, at kontanthjælp skulle blive en varig ydelse.

Der er imidlertid fortsat alt for mange mennesker, der ikke tilbydes et ressourceforløb, selvom de burde være i målgruppen. Ifølge et [statusnotat for marts 2017 fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering](#) er der siden starten af 2016 påbegyndt ca. 700 ressourceforløb om måneden. Det lever langt fra op til den oprindelige målsætning på 14.500 personer om året, som var reformens forudsætning. Hvis man regner ud fra reformens intention på 14.500 ressourceforløb om året, etableres der altså over 6.000 for få ressourceforløb pr. år. Til gengæld er der skåret drastisk i antallet af tilkendte førtidspensioner, hvilket også var hensigten.

Samme notat viser også, at den samlede "bestand" af personer, som tidligere var enten fleksjobberettigede eller på førtidspension, stort set er af samme størrelse som den gruppe, der nu får fleksjob, førtidspension eller ressourceforløb. Det vil altså sige, at man med reformen *reelt ikke har skabt den nye målgruppe af udsatte ledige*, som skulle have en meningsfuld, helhedsorienteret indsats i ressourceforløb – man har blot flyttet gruppen af førtidspensionister til en anden kategori - på en lavere ydelse.

Med ressourceforløb og ressourceforløbsydelse har kommunerne fået adgang til en ordning, som ikke er omfattet af den sædvanlige retssikkerhed for borgeren. Det er hverken muligt at søge om eller at klage over at blive placeret i ressourceforløb. Kun den specifikke indsats i selve ressourceforløbet kan der klages over. Det betyder, at kommunerne har fået udvidet deres beføjelser til at bestemme over borgeren, uden at denne reelt sikres en retssikkerhed i det sædvanlige klagesystem. Denne udvikling vækker bekymring i forhold til systemets mulighed for at udøve magt over enkeltindivider. Det betyder, at de mennesker, der har færrest ressourcer, har fået de ringeste retssikkerhedsmæssige betingelser.

Derfor foreslås det, at borgeren selv skal kunne søge om ressourceforløb og dermed skal kunne klage over både tilkendelse og afslag. Det vil betyde, at der vil gælde de samme retssikkerhedsmæssige principper for ressourceforløbsydelse og ressourceforløb, som der gælder for andre overførselsindkomster. Og det vil betyde, at der kan tilbydes en rehabiliterende indsats til alle, der har behov for det og som selv ønsker det.

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

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

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

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

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

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

Baggrundspapir 5 - til forslag til forbedring af reformen førtidspensions- og fleksjobreformen.

Ressourceforløbsydelsen skal være på sygedagpengeniveau, og der skal ikke modregnes for indtægter fra arbejdsmarkedspensioner og andre ordninger, som er kompensation for mistet erhvervsevne.

Ressourceforløbsydelse bør hæves til sygedagpengeniveau, da den lave ydelse medfører vidtrækkende privatøkonomiske konsekvenser for sygemeldte og dennes familie.

På nuværende tidspunkt er ydelsen på kontanthjælpsniveau. Kontanthjælp er tænkt som en midlertidig ydelse, og ikke en ydelse som det er meningen, at man skal leve af i et eksempelvis 5-årigt afklaringsforløb. Det er ikke rimeligt, at mennesker som har arbejdet, betalt skat, forsikret sig, skal tvinges ned på en så lav ydelse blot fordi de bliver syge.

Sygemeldte, som kommer på jobafklaringsforløb eller ressourceforløb og modtager ressourceforløbsydelse, bliver økonomisk ringere stillet end sygemeldte som modtager sygedagpenge. Ressourceforløbsydelsen er lavere end sygedagpengeydelse (henholdsvis 20 og 40 procent lavere end sygedagpenge alt efter om man børn.)

Derudover sker der modregning i ressourceforløbsydelsen for udbetalinger for tab af erhvervsevne fra private forsikringsordninger, løbende arbejdsmarkedspensioner som følge af tab af erhvervsevne/indtægt, svagelighedspensioner/ tilskadekomstpensioner for tjenestemænd og erstatning for mistet arbejdsindtægt.

Løbende udbetalinger af ovennævnte modregnes 100 % i ressourceforløbsydelsen, hvorimod ingen modregning sker i sygedagpenge. Sygedagpenge udbetales i 6 måneder, hvorefter der skal foretages en revurdering og hvis ingen af sygedagpengelovens forlængelsesmuligheder kan anvendes og den sygemeldte forsat er uarbejdsdygtig kommer den sygemeldte på jobafklaringsforløb med ressourceforløbsydelse. Sygemeldte kan altså risikere allerede efter 6 måneders sygdom at få en væsentlig indtægtsnedgang og i mange tilfælde, at skulle leve udelukkende af deres forsikringsydelse.

Vi foreslår, at modregningen ved udbetalinger for tab af erhvervsevne – fra private forsikringsordninger, løbende arbejdsmarkedspensioner som følge af tab af erhvervsevne/indtægt, svagelighedspensioner/tilskadekomstpensioner for tjenestemænd og erstatning for mistet arbejdsindtægt – fjernes af flere grunde.

Fjernes modregningen, får den sygemeldte mulighed for at afbøde de vidtrækkende privatøkonomiske konsekvenser, som sygdom medfører for den enkelte og dennes familie.

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

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

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

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

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

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

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