

Dokument oprettet 19-05-2011
Sag 11/403 – Dok. 4070/11 JYH/kft

Nedskæringer i fleksjobordningen

Hvad går nedskæringerne ud på, og hvad betyder de for den enkelte? Det ser vi på med udgangspunkt i Saras situation.

Regeringen, Dansk Folkeparti og Kristendemokraterne har indgået en snæver aftale om ændringer i fleksjobordningen med henblik på at spare 1¼ mia kr. Der står i aftalen, at ændringerne forventes iværksat pr. 1. januar 2012 eller som led i en førtidspensionsreform sammen med den nuværende forligskreds bag førtidspensionen.

På nuværende tidspunkt kendes kun nedenstående aftaletekst.

Her præsenterer vi Sara:

Sara Gleerup er 25 år og snart cand. mag i medievidenskab. Sara er født med muskelsvind. Hun kan ikke stå på egne ben og kan kun løfte højre hånd til hagen. Sara er klar over, at hendes muligheder på arbejdsmarkedet er et fleksjob, selv om det aldrig har stået højt på ønskelisten. Her står en strømlinet karriere med 50 timers arbejdsuge!

Nedenstående tekstboks er citater fra Saras oplæg på DH's høring om Fleksjob og Førtidspension på Christiansborg den 25.01.2011.

1) Aftalen siger, at fleksjob gøres midlertidigt og højst kan tildeles for en 5-årig periode for personer under 40 år. For personer over 40 år kan et fleksjob gøres permanent efter et 5-årigt midlertidigt fleksjob.

Sara fortæller: *"Et midlertidigt fleksjob vil betyde, at mit arbejdsliv bliver permanent usikkert".*

"Direktøren får en ustabil ansat i mig. For mit fleksjob godkendes kun for 5 år ad gangen, og bevillingen revideres årligt. Hånden på hjertet - hvem vil ansætte nogen på de betingelser? Det handler ikke om fordomme, som jeg kan aflive, det er bare kolde fakta. Der står 20 nyuddannede unge uden handicap på spring, som ikke indebærer bøv! Hvis jeg var direktør, ved jeg godt, hvem jeg vil vælge".

DH mener, at en midlertidig tildeling af fleksjob skaber utryghed for den enkelte med nedsat arbejdsevne. Det er urimeligt, at aldersgrænser skal afgøre, hvorvidt man kan få et fleksjob bevilget permanent. Betingelserne for at ansætte mennesker med handicap i fleksjob bliver dermed usikre og bureaukratiske, hvilket næppe gør efterspørgslen større!

2) Aftalen siger, at kommunen, arbejdsgiveren og den ansatte får større fokus på at udvikle den ansattes arbejdsevne, så denne bliver så selvforsørgende som muligt.

Sara fortæller: ”Selv om jeg blev lokket med 1 mio. kr. om året, ville jeg ikke kunne rejse mig, binde mine sko eller klø mig oven på hovedet. Og selv om jeg bliver truet med en løn- nedgang på mange tusind om måneden, vil jeg aldrig kunne klare et fuldtidsjob. Der er forskel på at ville og at kunne”.

DH mener, at aftalen bygger på forkerte forudsætninger, da det bygger på en tro på, at fleksjob er en mirakelkur, som kan give folk fuld arbejdsevne tilbage. Visitation til fleksjob sker på baggrund af en dokumenteret varig nedsat arbejdsevne efter bl.a. arbejdsprøvning. Målet med et fleksjob er med andre ord ikke at udvikle den ansattes arbejdsevne, men at gøre det muligt for personen at bevare eller opnå tilknytning til arbejdsmarkedet og blive selvforsørgende på trods af den nedsatte arbejdsevne.

3) Aftalen siger, at den statslige refusion for kommunernes udgifter til det første midlertidige fleksjob reduceres fra de nuværende 65 % til 50 %. Efter 5 år falder refusionen til 30 %.

Den statslige refusion til de varige fleksjob vil således ligge på niveau med refusionen til førtidspension, som i dag er på 35 %.

DH mener, at det ikke skal være refusionsstørrelser, der styrer indsatsen, men at det skal være borgerens konkrete og individuelle behov for indsats, der skal i centrum. Forslaget bygger på den fejlagtige antagelse, at de fleste fleksjobberes arbejdsevne forbedres og giver sig udslag i øget timetal. Det er heller ikke således, at fleksjob på virksomheder opstår som en logisk konsekvens af refusionsordninger. De opstår som følge af virksomhedens behov og ønsker kombineret med de konkrete kompetencer en ansat i fleksjob har/skal have.

4) Aftalen siger om fastsættelse af løn, at kommunen, arbejdsgiveren og den fleksjobvisiterede fastsætter – i samarbejde med tillidsrepræsentant eller den faglige organisation – den effektive arbejdstid og skånebehov. Arbejdsgiveren skal betale løn for det effektive antal arbejdstimer. Kommunen supplerer med tilskud, der reguleres på baggrund af lønindtægten.

Ved en lav løn fra arbejdsgiveren kan der suppleres med et tilskud, der højest svarer til den maksimale dagpengesats på 16.600 kr. om måneden (jan. 2011) (ca. 200.000 kr/årligt). Tilskuddet falder helt væk ved en månedsløn fra arbejdsgiveren på ca. 36.000 kr.

Der tænkes indført en skala over aftrapning af det offentlige tilskud. Ved en løn fra arbejdsgiveren fra 0 til 12.700 kr. om måneden, vil tilskuddet blive reduceret fra den maksimale dagpengesats med 30 % for hver kr. mere i løn. Ved en arbejdsgiver-løn fra 12.701 kr. til 36.000 kr. reduceres løntilskuddet med 55 % for hver kr. mere i løn (en grafik, der illustrerer aftrapningen af det offentlige tilskud findes i Arbejdsmarkedskommissionens rapport ”Velfærd kræver arbejder”, side 181).

Der er **ikke** i aftalen indskrevet en mindste betaling fra arbejdsgiverens side. Den fremlagte tilskudsmodel er inspireret af Arbejdsmarkedskommissionen. Her blev det foreslået, at personer med få timers arbejdsevne kan komme i fleksjob. Med en lille betaling fra arbejdsgiveren vil de få det, der svarer til dagpengeniveauet.

Eksempel:

Arbejdsgiveren betaler 5000 kr/md i løn. Offentligt tilskud bliver på ca. 15.000 kr.

Arbejdsgiveren betaler 20.000 kr/md i løn. Offentligt tilskud bliver på ca. 8.000 kr.

Jo mere fleksjobberens får udbetalt fra arbejdsgiveren, jo mindre bliver tilskuddet. Ved en løn fra arbejdsgiveren på 36.000 kr. bortfalder tilskuddet helt! (se grafik bagest)

Der lægges i aftalen op til at opdele fleksjobberens løn i en udbetaling af løn og offentligt tilskud. I dag overføres tilskuddet til arbejdsgiveren, som udbetaler den samlede løn. Fremover vil fleksjobberens få lønnen fra arbejdsgiveren og tilskuddet fra kommunen.

Det fremgår af aftalen, at arbejdsgiveren skal betale for ”det effektive antal arbejdstimer”. Dette er ikke nærmere beskrevet. I dag kan den nedsatte arbejdsevne vise sig ved, at fleksjobberens ikke kan arbejde fuld tid og/eller ikke kan arbejde med fuld arbejdsintensitet. Kommunen skal som hovedregel tilbyde fleksjob på formelt fuld tid.

Med opdeling i den samlede løn lægges der op til, at kommunens ikke skal vurdere på den præcise arbejdsevne, men om der kan bevilges et fleksjob. Det bliver så et forhandlings spørgsmål, hvor mange timer arbejdsgiveren vil betale for. Jo højere løn fra arbejdsgiveren, jo mindre tilskud skal kommunen slippe.

Sara fortæller: *”Tidligere ville jeg have fået næsten samme løn som mine kolleger, selvom jeg kun kan arbejde 20 timer om ugen. Pointen er jo, at 20 timer er et fuldtidsjob for mig. Men fremover får jeg kun fuld løn for de timer, jeg arbejder – og en beskedent slat for resten. Og da jeg hverken er overlæge eller DJØF’er taler vi altså ikke om en nedgang fra 50.000 til 40.000 om måneden – vi taler om en helt almindelig fuldtidsløn, som jeg altså ikke længere skal have. Det hedder sig, at det skal motivere mig til at ”få det bedre”, så jeg en dag kan klare et almindeligt job. Men mit handicap er permanent – så i praksis betyder det bare, at jeg resten af mit liv får meget mindre i løn end mine kolleger. Selvom jeg arbejder alt, hvad jeg kan, og er lige så udmattet som dem, når jeg får fri.”*

DH mener, at forslaget om nedtrappet tilskud til en minimumssats er uacceptabelt og strider mod kompensations- og ligestillingsprincippet i dansk handicappolitik, hvor man yder det man kan, og kompenseres for sit handicap.

Der er reelt tale om en afskaffelse af fleksjobordningen som en beskæftigelsesfremmende foranstaltning, og indførelse af en social sikringsordning på førtidspensionslignende vilkår. Forslaget vil betyde en lønnedgang for rigtig mange mennesker med handicap i fremtiden. Den nuværende fleksjobordning har bidraget til, at mange mennesker med konstateret varig funktionsnedsættelse har kunnet bevare arbejdsmarkedstilknytningen uden at blive marginaliseret. DH må fastholde princippet om, at man skal kunne være selvforsørgende gennem et arbejde. Det er det normale.

Opdelingen af lønuddbetalingen fra arbejdsgiveren og et offentligt tilskud fra kommunen – endda måske det største beløb – kan medvirke til at forhindre inklusionen på arbejdspladsen, hvor fleksjobbere ikke føler sig som almindeligt ansatte, men som modtagere af overførselsindkomster.

DH mener endvidere, at når ens arbejdsevne er meget lav, skal man sikres en indkomst via førtidspension og udnytte de muligheder, der findes for førtidspensionister for fortsat at være tilknyttet til arbejdsmarkedet.

DH vurderer ligeledes, at aftalen ikke tilskynder mennesker med en nedsat arbejdsevne til at tage en længerevarende uddannelse, da det tidligt er klart, at fuldtidsarbejde på lige løn-vilkår som andre højtuddannede aldrig vil være en mulighed. Har man et handicap, vil man alligevel altid være lavtlønnet. Det skaber ulige muligheder for et reelt frit valg af uddannelse og gør forskel på mennesker, som har samme kompetencer, og hvor det alene er arbejdsevnen, der er forskellig.

Sara fortæller: *"Det er ikke let at tage en uddannelse, når man har et fysisk handicap. En tredjedel klarer ikke engang folkeskolen. Dem, der får en videregående uddannelse, har kæmpet for det og taget slag undervejs. De af os, der bagefter søger et fleksjob, er klar til at tage flere tæsk. Processen med at blive godkendt er udmattende. Og bagefter, ude på arbejdsmarkedet, er der fordomme og trapper at slås med. Men vi kaster os ud i det alligevel – fordi vi virkelig gerne vil bidrage og bruge den rest-arbejdsevne, vi har!"*

5) Aftalen siger, at kommunen, arbejdsgiveren og den fleksjobansatte udarbejder en plan for at øge den ansattes arbejdstid med henblik på ordinær beskæftigelse.

Sara fortæller: *"Og handleplanerne – de betyder, at jeg aldrig bliver en ligeværdig medarbejder. Før skulle jeg "bare" kompensere for mit handicap. Nu skal jeg også kompensere for alt det bøvl, jeg giver min chef. Før kunne jeg have et professionelt forhold til chefen. Nu skal hun involveres i private snakke om, hvordan man øger min arbejdsevne. Min arbejdsevne, der vel at mærke er permanent nedsat."*

DH mener, at det ikke holder, fordi det bygger på en præmis om, at de fleste med fleksjob kan forbedre deres arbejdsevne i en grad, som gør dem i stand til at varetage fuldtidsarbejde. Som tidligere nævnt bygger en visitation til fleksjob på en konstatering af en varig nedsat arbejdsevne. Det er endvidere næppe således, at det er virksomhedernes kompetence at have et medansvar for at forbedre den enkeltes arbejdsevne, bortset fra gennem udviklingen af den enkeltes kompetencer, men ikke af funktionsnedsættelsen.

6) Aftalen siger, at hvis en ansat på sin nuværende arbejdsplads ønsker et fleksjob (fastholdelsesfleksjob), forpligtes virksomheden til at ansætte egne medarbejdere efter overenskomsternes sociale kapitler i ét år, før medarbejderen kan visiteres til et fleksjob i samme virksomhed. Virksomhederne får et medansvar for at skabe større rummelighed på arbejdsmarkedet. Der vil være et tilsvarende krav om ansættelse på særlige vilkår for medarbejdere, der ikke er ansat inden for et overenskomstdækket område, og medarbejdere, der er ansat inden for overenskomstdækkede områder, hvor der ikke er et socialt kapitel.

DH mener, at det er positivt at forpligte arbejdsgiverne til at fastholde deres medarbejdere med nedsat arbejdsevne. DH ser dog ingen grund til, at medarbejdere, der har fået en nedsat arbejdsevne, skal vente et helt år, hvor der ikke gives tilstrækkelige muligheder for at udvikle arbejdsevnen. Erfaringerne fra de sociale kapitler viser, at de primært anvendes til, at

medarbejderen opnår nedsat tid og nedsat løn og dermed selv betaler for at få lov til at blive på arbejdspladsen, og at der ingen indsats finder sted for at udvikle arbejdsevnen.