

TEMA fleksjob: Hvad betød reformen?

Det er ofte svært, hvis ikke direkte umuligt, for mange berørte at forstå baggrunden for reformen af førtidspension og fleksjob og dens konsekvenser. Endnu mere umuligt er det for udenforstående at forstå, hvorfor fleksjobbere, deres pårørende og interesseorganisationer var så indædte modstandere af reformen. Denne artikel giver dig en kort indføring i baggrunden og nogle af reformens væsentlige konsekvenser.

Af Claus Jansson

I 2012 blev fleksjobordningen reformeret med ikrafttræden fra den 1. januar 2013. Ændringerne kan nationalt spores helt tilbage til Velfærdskommissionens arbejde, hvis man alene ser i offentligt tilgængelige oplysninger, men det er naturligvis muligt, at de går endnu længere tilbage.

I al sin korthed tog Velfærdskommissionen i sine anbefalinger alene udgangspunkt i de offentlige finanser uden hensyntagen til andet. Anbefalingerne skulle tilgodese nogle efterfølgende stærkt kritiserede matematiske modellers fremskrivning af udviklingen i Danmark frem imod 2020. Grundlaget for anbefalingerne er stærkt diskutabelt og fejlbehæftet. Og dets konklusioner, som ifølge kritikere ligner noget til formålet fabrikeret, er ligeledes stærkt diskutabelt.

Anbefalingerne handlede om, hvordan man kunne skabe balance på de offentlige finanser, så Danmark blandt andet senere kunne leve op til kravene i artikel 3 af EU's finanspagt. Finanspagten handler i store træk om, at de danske samlede offentlige finanser skal være i balance eller udvise et overskud. Traktaten blev ironisk nok vedtaget næsten samtidigt med, at besparelserne på førtidspensions- og fleksjobområdet blev præsenteret – altså var reformen en budgetlov.

I tillæg hertil skal nævnes, at også andre reformer og love vedtaget i samme regeringsperiode har sammenfald og forstærkende indflydelse på disse to områder og dermed på de berørte samfundsgrupper. Således er blandt andet Skatteloven vedtaget i 2012 og stramningerne i Lov om Aktiv Beskæftigelse vedtaget i slutningen af 2014 med til at forringe ordningen.

Lønmodtagerens løn- og ansættelsesforhold

Ændringerne er mange og komplekse, men lad os tage et eksempel. Det skal vise, hvordan det er at gå fra den gamle til den nye ordning.

Lønmodtagere på den gamle fleksjobordning fra før den 1. januar 2013 var sidestillet med lønmodtagere i ordinære ansættelsesforhold. Det var de, fordi den daværende ordning indeholdt en kompensation for manglende arbejdsevne via et tilskud, som blev udbetalt direkte til arbejdsgiveren. Lønmodtagere, som er omfattet af den nye ordning, bliver betalt for deres leverede arbejdsevne suppleret med et kommunalt løntilskud, som gradvis reduceres alt efter indtægt. De bliver ikke betalt for deres arbejdstid, sådan som de fleste lønmodtagere gør det.

Du vil som ordinær lønmodtager i samme situation opleve ændringerne på følgende måde:

Du vil ikke længere blive betalt for din fulde arbejdstid, men kommunen og arbejdsgiveren vil i fællesskab fastsætte, hvor effektiv du er per time. Du vil kun blive betalt for den effektive arbejdstid af din arbejdsgiver og et supplement fra kommunen, som maksimalt udgør 98 % af dagpengesatsen.

Tilskud fra kommunen vil blive reduceret med 30 % af lønindtægt på indtil cirka kroner 13.500 og med 55 % af alt over.

Forestil dig, at din kommune og arbejdsgiver fastsætter din effektivitet til 90, 80, 70, 60, 50 % eller mindre. Du er lige blevet ramt af det, som bliver benævnt "intensitetsberegning". Hvis du tror, at din faglige repræsentant nu vil sætte en stopper for denne afregningsform, så tager du fejl. For intensitetsberegningen er aftalt imellem lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationerne og efterfølgende ophøjet til lov af Folketinget. Præcis som med den gældende lov for fleksjobordningen.

Er du så uheldig, at du får førnævnte lønstilskud fra kommunen, så skal du væbne dig med tålmodighed, når du skal efterkontrollere kommunernes beregninger. Den korte version er, at du modtager en udbetalingsadvisering og ingen specifikation. Rekvirerer du denne, så kan den være på op til fem sider lang og variere i sine beregninger alt efter, hvilken kommune der udbetaler tilskuddet. Der gælder så en række særregler for tilskuddet, så du ikke kan sidestille det med normale løn- og ansættelsesvilkår.

Du vil blandt andet finde forskel på:

- Ringere optjening af feriepenge
- Ringere optjening af Søgne- og Helligdags opsparing
- Ingen reel optjening af pension (du får lov til selv at indbetale 500 kr. af dit løntilskud til ATP hver måned)
- Reduceret søgn- og helligdags betaling
- Ringere satser i den 6. ferieuge (ret er uændret men rådighedsbeløb forringet)

Denne aflønningsmodel gør, at selv ansættelser i lavtlønsjobs vil give et forringet forsørgelsesgrundlag.

Det påvirker med andre ord dine løn- og ansættelsesvilkår – og du har ingen ret til at deltage i forhandlingerne med kommune og arbejdsgiver. Undtagelsen herfor er, hvis arbejdsgiveren er organiseret, og der er nok ansatte til, at der er en faglig tillidsrepræsentant. Er der det, så kan tillidsrepræsentanten deltage i forhandlingerne på dine vegne. I modsat fald har din faglige organisation kun ret til efterfølgende at få tilsendt en kopi af ansættelseskontrakten med posten.

Ordnningen ændres ved jobskifte

Kunne du forestille dig at være gået på pension og opdage, at blot fordi du skifter bopælsadresse, så bliver du omfattet af en lovændring, som gør din pension og din eventuelle boligsikring med videre mindre?

Sådan kan det opleves for en lønmodtager i fleksjobansættelse oprettet før den 1. januar 2013. Når lønmodtageren skifter job eller får væsentlige ændringer i eksisterende jobansættelse, så bortfalder retten til den gamle ordning – altså retten til fuld løn efter gældende overenskomst for området.

Husk eksemplet med løn og kommunalt tilskud og forestil dig så, hvad det har af betydning for de aftaler, du har indgået med din nuværende indtægt, og hvorledes du vil stå – i al fremtid – fordi du aldrig nogen sinde kan generhverve samme indtægt på den nye lønordning. Du vil ALDRIG kunne betale din nuværende termin, fordi din indtægt vil være ringere i al fremtid; du vil ikke kunne optage samme typer lån og kreditter som på den gamle ordning, da din kreditværdighed er ændret fra fast indkomst til offentlig ydelse.

Ligeledes vil du være afskåret fra at tegne forsikringer, der kan dække dit eventuelle tab af erhvervsevne, fordi din effektivitetsgrad (intensitetsgrad/reducerede arbejdssevne) forhindrer dig i det. Du vil opleve, at selv simple ting som betalingskort til benzinselskaber kan være umulige at erhverve.

Din privatøkonomi bliver problematisk, hvis ikke ligefrem umulig, at fastlægge fra måned til måned. For selvom du har samme antal timer per arbejdsuge, så vil dit kommunale løntilskud være baseret på de aktuelle antal mulige arbejdstimer på månedsbasis (varierende antal arbejdsdage per måned samt øvrige modregninger).

Forskelsbehandling på anden vis

Som ledig vil du ikke modtage maksimum dagpenge, selvom du er berettiget til det i dag. Som ledig fleksjobber vil du kun modtage 89 % af maksimumdagpengesatsen i den ydelse, som gælder for fleksjobbere: Ledighedsydelse. Lovgiverne har nemlig besluttet, at kommunerne i modsætning til a-kasserne ikke skal betale minimum/maksimum dagpenge (ledighedsydelse), men GENNEMSNITTET. Dette gennemsnit fremkommer som den totale udbetaling af dagpenge divideret med antal modtagere af dagpenge, altså den selvsamme beregning, som de ikke ønskede at foretage. Logikken halter og tilbage står kun den åbenlyse forskelsbehandling af ledige med handicap og kroniske lidelser

Forskelsbehandling af denne type kan du lige så godt vænne dig til. Du vil opleve samme diskrimination, når du bliver gammel. Er du ledig, efter du er blevet 60 år, så har du kun ret til dagpenge (ledighedsydelse) i seks måneder, herefter er du ikke længere velkommen på arbejdsmarkedet inden for fleksjobordningen. Din modregning for pensioner med videre, når du for eksempel går på efterløn (det kaldes under denne ordning for fleksydelse), vil være større – og ved dødsfald er der intet til dine arvinger. (Arvinger vil modtage en betaling for indbetalinger til efterlønsordningen, men ikke for indbetalinger til fleksydelsesordningen, som er en tilsvarende og lige så dyr ordning for fleksjobbere.)

Skatteteknisk vil du også blive ringere stillet. Du vil opleve, at du ikke nødvendigvis kan benytte hele dit beskæftigelsesfradrag mere, fordi du ikke kan benytte det ved løntilskud fra det offentlige. Dit løntilskud følger ikke lønsumsudviklingen på arbejdsmarkedet, men fastsættes efter den ofte meget ringere pristalsudvikling.

Bliver du syg og fortsat er syg efter din opsigelse, så vil du ikke modtage sygedagpenge svarende til din dagpengesats. Du vil derimod kun modtage sygedagpenge svarende til ledighedsydelsen på de 89 %, hvis du altså har arbejdet længe nok til at have optjent retten til ledighedsydelse. I modsat fald vil du modtage sygedagpenge svarende til kontanthjælpssatsen.

Den personlige livssituation

Det giver sig selv, at mennesker med i forvejen store udfordringer så som handicap og kroniske lidelser ikke får en nemmere tilværelse af at blive behandlet som økonomisk ringere stillede borgere og mindre værdige. Situationen nu er den, at borgere skal vænne sig til at leve med utryghed og store administrative og ofte totalt uigennemsigtige ordninger som erstatning for den tidligere overskuelige ordning. Lønmodtagere i fleksjobansættelser er ofte mennesker, der efter endt arbejdsdag ikke har ret mange ressourcer at gøre godt med, og de vil nu blive udfordret med mange ekstra opgaver som følge af lovændringerne. Mennesker, der i forvejen har behov for store fysiske og psykiske rekreative- og restitutionsmuligheder (der er jo en grund til, at de er i fleksjob!), ser disse blive formindsket. Mennesker, som også i forvejen har udsigt til en ofte ringere alderdom, ser nu en alderdom, der næsten er reduceret til det uanstændige.

Så når jeg skriver, at det er næsten umuligt for de berørte borgere at gennemskue, og for udenforstående så godt som umuligt, så er det vel en rimelig udlægning af den nye ordning samt overlappende love/regler. Og vi kunne godt fortsætte.

Ville du bytte din ordinære ansættelse ud med en ansættelse som fleksjobber med en fleksjobbers løn- og ansættelsesvilkår under den nye ordning? Ville du bytte din hverdag ud med dårligt helbred, store udfordringer, ringe livskvalitet, ringe karriereudsigter, dårlig økonomi og en konstant utryghed over for, hvad lovgivere og forvaltning kan finde på at udsætte dig for i fremtiden?

Der var god grund til, at vi i fleksjobansættelser var modstandere af budgetloven (reformen). Der var en grund til, at vi sagde: "Vi er her endnu". Og der er en grund til, at vi fortsætter. Vi kan ganske enkelt ikke acceptere, at vi på grund af vores handicap og kroniske lidelser skal opfattes som mennesker med en ringere værdi og med mindre ret til en plads i fællesskabet end resten af vores medborgere.