



BUPL og FOA's kommentarer til reform af fleksjob og førtidspension

Både BUPL og FOA's medlemmer vil blive ramt af den kommende reform af især fleksjobordningen. Dette har begge forbund kritiseret under høring af lovudkastet via FTF og LO. Det ser desværre ud til, at der er politisk flertal for væsentlige forringelser af fleksjobordningen. Med denne henvendelse ønsker vi at gøre opmærksom på, at nogle mindre ændringer i forslaget vil kunne fjerne ganske klare urimeligheder, som rammer vore medlemsgrupper.

Disse mindre ændringsforslag gennemgås i det følgende. Vi vil uddybe disse punkter ved foretræde for Folketingets Beskæftigelsesudvalg den 14. november 2012.

Det drejer sig om fastholdelsesfleksjob, pensionsbidrag, mangel på timer, ledighedsydelse, rådighed under ledighedsydelse, kompetence til rehabiliteringsteamet og revalidering.

Fastholdelsesfleksjob

Ifølge § 70b i lov om aktiv beskæftigelsesindsats kan en person først blive ansat i fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, når pågældende har haft mindst 12 mdrs. ansættelse under overenskomstens sociale kapitler. Hvis der ikke er sociale kapitler på arbejdspladsen, er betingelsen ansættelse i 12 måneder på særlige vilkår.

Problemer

Denne bestemmelse betyder, at meget få ansatte vil blive fastholdt i et fleksjob på deres hidtidige arbejdsplads. Vi frygter, at de i stedet bliver afskediget med det resultat, at køen af ledige fleksjobbere vil vokse. Denne bekymring underbygges af Arbejdsmarkedsstyrelsens egen analyse.

En analyse foretaget af Arbejdsmarkedsstyrelsen viser, at *"Halvdelen af de personer, der visiteres direkte til et fleksjob, fortsætter i et fleksjob på deres hidtidige arbejdsplads"*. Samme analyse viser, at *"relativ mange af de personer, der er ledige ved visitation til ordningen, bliver hængende i ledighed"*.¹

Vi er enige i, at arbejdspladserne skal fastholde og være rummelige, men i krisetider, hvor de offentlige arbejdspladser afskediger raske ordinært ansatte, er der ikke økonomi til at fastholde personer med nedsat arbejdsevne. Ikke alle virksomheder kan etablere omplacering, og den sygdomsramte kan komme i klemme på arbejdspladsen, hvis virksomheden oplever den sygemeldte som en økonomisk risiko eller belastning.

For lønmodtageren kan forslaget om 12 måneders ansættelse efter de sociale kapitler medføre urimelig lønnedgang eller opsigelse. En person, der er visiteret til fleksjob, kan risikere at blive

¹ * Kilde: Analyse af fleksjobordningen, Arbejdsmarkedsstyrelsen, 2010 (side 7)

ansat efter det sociale kapitel på et meget lavt timetal på den hidtidige arbejdsplads. Først efter 12 måneder, vil hun kunne få supplerende støtte i form af fleksløntilskud. I et sådant tilfælde er det klart, at pågældende af økonomiske grunde bliver nødt til at vælge ledighed på ledighedsydelse.

Løsningsforslag

Vi vil anmode Folketinget om at fjerne forslaget om 12 måneders-kravet for at mindske ledigheden blandt fleksjobbere.

Alternativt vil vi anmode Folketinget om at bløde op på 12 måneders-kravet ved at inkludere perioder med:

- Løn under hel eller delvis sygemelding
- Indgåelse af § 56-aftale (kronisk syge)
- Ansættelse af personlig assistent eller mentor
- Omplacering til andre arbejdsopgaver
- Udarbejdelse af fastholdelsesplaner, jf. trivselsaftalen
- Virksomhedspraktik, optræning, løntilskud m.m. eller
- Andre fastholdelsesinitiativer

Pensionsbidrag

Ifølge lovforslaget skal arbejdsgiver kun indbetale pensionsbidrag for den udbetalte løn. Pensionsbidraget modregnes løntilskuddet. Derudover fradrages max. kr. 500 mdl. af løntilskuddet til ATP

Problem

Reformen betyder for vores medlemmer en nedgang i både indkomst og pensionsbidrag. Særligt problematisk er den manglende pensionsindbetaling. Fleksjobvisiterede med lav arbejdsevne vil optjene mindst til alderspension, hvilket reelt betyder, at personer med det største handicap, vil blive de fattigste folkepensionister.

I dag indbetales pensionsbidrag af fuld tid på baggrund af hidtidig indtægt. Arbejdsgiver modtager i dag tilskud til pensionsdelen. Det betyder, at selv om pågældende har været i fleksjob, vil man være nogenlunde ligestillet med andre pensionister.

Med reformen er der lagt op til, at der kun ydes pension i forhold til den nedsatte arbejdsevne. Samtidig indgår pensionen som en del af den løn der beregnes tilskud af. En evt. højere forhandlet pensionsindbetaling vil blive modregnet i tilskuddet, og derved betyde en her og nu nedsat indtægt på mellem 1.000 og 2.000 kr. alt efter pensionsindbetalingens størrelse. (se bilag 1). Lovgivningen forringer dermed indgåede aftaler mellem parterne, når det gælder både løn og pension.

Løsningsforslag

For at fleksjobbere kan få mulighed for at forhandle en større pensionsindbetaling, uden at det samtidig forringer deres nettoudbetaling yderligere, skal det foreslås:

- at pensionsindbetaling ikke indgår i beregningen af løntilskuddet, alternativt at forhandlet pensionsindbetaling udover det overenskomstfastsatte ikke indgår i beregningen af løntilskuddet
- at indbetaling til ATP kan erstattes af indbetaling til egen pensionskasse

Mangel på timer – fritagelse for rådighed

Lovudkastet til aktiv beskæftigelsesindsats nævner intet om, hvordan fleksjobberne er stillet i mangel på arbejdstimer.

Problem

Vi forudser, at en arbejdsgiver af økonomiske grunde ikke altid kan tilbyde ansættelse i det antal timer, som svarer til arbejdssevnen.

Eksempel: En arbejdsplads har en timerest på 10 timer ugentlig. Arbejdspladsen ønsker at ansætte en fleksjobber i denne stilling. En fleksjobvisiteret med en arbejdssevne på 17 timer ansættes i stillingen, men søger ansættelse 17 timer på andre arbejdspladser. I mellemtiden får hun løn for 10 timer og flekssløntilskud for resten.

Løsningsforslag

Det skal sikres, at fleksjobberne fritages for pligten til at stå til rådighed for de resterende ledige timer (i eksemplet 7 ledige timer).

Rådighedskrav - ledighedsydelse

Ledige fleksjobbere – også dem med en meget lille arbejdssevne – skal efter forslaget stå til rådighed for arbejdsmarkedet med samme pligter som ledige dagpengemodtagere.

Problem

BUPL og FOA skal udtrykke stor bekymring for, at disse mennesker med stort set ingen arbejdssevne i behold, vil være henvist til en meget lav ledighedsydelse uden reel mulighed for at få en meget begrænset beskæftigelse.

BUPL og FOA hilser velkommen, at personer på ledighedsydelse også skal have forskellige tilbud der øger deres chance for at komme i beskæftigelse. Vi må samtidig sige, at det er helt urimeligt at tillægge denne gruppe de samme betingelser som almindelige forsikrede ledige. Allerførst er der ikke det samme grundlag at søge stillinger på, idet fleksjobstillinger ikke slås op som ordinære stillinger. Derudover er der en række helbredsmæssige forhold der betyder, at det er særlige stillinger, de kan ansættes i. Især i perioder med høj ledighed vil fleksjobvisiterede være i en ulige konkurrence med raske ledige om deltidsstillinger eller timerester.

Løsningsforslag

Der bør ske en opblødning af § 75 således, at der tages højde for, at fleksjob ikke på samme måde er tilgængelige som ordinære job. Udover krav om ajourføring af CV, bør der ikke stilles krav om jobsøgning til ledige fleksjobbere.

Rehabiliteringsteam – kompetence

Det fremgår af § 25 a i lov om ansvaret for styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, at kommunerne skal oprette et rehabiliteringsteam, som skal afgive en anbefaling i alle sager inden beslutning om og tilkendelse af ressourceforløb, fleksjob og førtidspension.

Problem

Det er problematisk, at de fagpersoner, som har plads i rehabiliteringsteamet, kun kan anbefale til kommunen. Vi risikerer, at velunderbyggede anbefalinger ikke bliver hørt og fulgt af myndigheden, der træffer afgørelse.

Løsningsforslag

Vi foreslår, at rehabiliteringsteamet bliver repræsenteret af myndighedspersoner med kompetence til at træffe afgørelse – alternativt at rehabiliteringsteamet får indstillingsret.

Revalidering

Revalidering er ikke omfattet af rehabiliteringsteamets opgaver.

Problem

Revalidering bliver – selv om revalidering er en god vej tilbage til arbejdsmarkedet – brugt mindre og mindre i kommunerne. Fra 2004 til 2011 er antal personer i revalidering faldet fra 30.501 til 16.796². En opgørelse på baggrund af DREAM viser, at blandt de medlemmer af FOA, som i 2006 blev revalideret, er 46 % i beskæftigelse 5 år efter, hvilket er en høj beskæftigelseseffekt.

Det er vores erfaring, at ekspertisen i kommunerne til at forberede og planlægge revalideringsforløb, herunder at vurdere hvilken uddannelses- eller oplæringsindsats, der kan kompensere for forskellige handicaps, er blevet nedprioriteret i kommunerne, som har haft større fokus på aktivering af sygemeldte og kontanthjælpsmodtagere.

Revalideringsindsatsen vil kunne styrkes ved at inddrage den faglige viden, som findes i de nye rehabiliteringsteams.

Løsningsforslag

Vi vil derfor foreslå, at en person, der ansøger om revalidering, har ret til at få sagen forelagt for rehabiliteringsteamet.

Med venlig hilsen

Mona Striib

næstformand i FOA

Lis Pedersen

BUPL's Forretningsudvalg

Bilag 1.

2 eksempler på pædagoger i fleksjob og betydningen hvis de overgår til den nye ordning.
(Beløb pr. 1. januar 2012)

Bilag 2.

FOA's beregninger over reformens konsekvenser for alderspension

Bilag 1

Eksempel 1.

Helle er 35 år og har været pædagog i 10 år. Helle er vurderet til at kunne yde en effektiv arbejdsindsats svarende til 12 timer om ugen. Fleksjobbevillingen er derfor med 2/3 løntilskud. Hun er ansat i fleksjob i en institution i Køge.

Startlønnen for en nyuddannet pædagog (løntrin 26) er 23.812 kr.
Garantilønnen for en pædagog med 10 års beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen ansat i Køge Kommune er (løntrin 35) 27.345 kr.

Helles løn i fleksjobansættelse på 37 timer ud fra nuværende ordning:

Helle får den overenskomstmæssige garantiløn på løntrin 35 for de 12 arbejdstimer. For løntilskudsdelens får hun den mindste overenskomstmæssige løn for de resterende 25 timer på løntrin 26.

Pensionsbidraget er efter overenskomsten på 13,77 pct. af de pensionsgivende lønde. Det er arbejdsgiveren, der indbetaler det samlede bidrag til pensionsordningen.

Bruttoløn:		
Løn for 12 timer på løntrin 35:	$12 \times 27.345 : 37 =$	
8.869 kr.		
Løntilskud på løntrin 26:	$25 \times 23.812 : 37 =$	16.089 kr.
I alt:		24.958 kr.
Pensionsbidrag: 13,77 pct. af 24.958 kr.		3.437 kr.
Bruttoløn i alt:		28.395 kr.

Helles løn i fleksjobansættelse på 37 timer efter reformen:

Bruttoløn:		
Løn for 12 timer på løntrin 35:	$12 \times 27.345 : 37 =$	8.869 kr.
Pensionsbidrag (af arbejdsgiverbetalte løntimer) 13,77 pct. 8.869 kr.		1.221 kr.
I alt:		10.090 kr.
Løntilskud: 16.732 – (30 pct. af 10.090 kr)		13.705 kr.
Bruttoløn i alt:		23.795 kr.
Lønnedgang efter reformen:	$(28.395 - 23.795)$	4.600 kr.

Eksempel 2.

Bjørn er 45 år og har været pædagog i 10 år. Bjørn er vurderet til at kunne yde en effektiv arbejdsindsats svarende til 15 timer om ugen. Fleksjobbevillingen er derfor med 2/3 løntilskud. Han er ansat i fleksjob i en institution i Aarhus.

Der gælder samme lønsatser og procenttal for pensionsbidrag som i eksempel 1

Bjørns løn i fleksjobansættelse på 37 timer ud fra nuværende ordning:

Bjørn får den overenskomstmæssige garantiløn på løntrin 35 for de 15 arbejdstimer. For tilskudsdelene – dvs. de resterende 22 timer, får han den mindste overenskomstmæssige løn på løntrin 26.

Bruttoløn:

Løn for 15 timer på løntrin 35:	$15 \times 27.345 : 37 =$	11.086 kr.
Løntilskud på løntrin 26:	$22 \times 23.812 : 37 =$	14.158 kr.
I alt:		25.244 kr.

Pensionsbidrag: 13,77 pct. af 25.244 kr.

3.476 kr.

Bruttoløn i alt:

28.720 kr.

Bjørns løn i fleksjobansættelse på 37 timer efter reformen:

Bruttoløn:

Løn for 15 timer på løntrin 35:	$15 \times 27.345 : 37 =$	11.086 kr.
Pension (af arbejdsgiverbetalte løntimer): 13,77 pct. af 11.086 kr.		1.527 kr.
I alt:		12.613 kr.

Løntilskud: 16.732 – (30 pct. af 12.613)

12.948 kr.

Bruttoløn ialt:

25.561 kr.

Lønnedgang efter reformen:

(28.720 – 25.561)

3.159 kr.

Bilag 2

Beregnet årlig udbetalt alderspension ved ændring af pensionsbidrag

	Ved alder 30 år nedsættes pensionsbidraget til 700 kr. pr. måned	Ved alder 35 år nedsættes pensionsbidraget til 700 kr. pr. måned	Ved alder 40 år nedsættes pensionsbidraget til 700 kr. pr. måned	Ved alder 45 år nedsættes pensionsbidraget til 700 kr. pr. måned	Præmien konstant på 2.000 kr. pr måned
Alder ved pensionering	Årlig pension udbetalt	Årlig pension udbetalt	Årlig pension udbetalt	Årlig pension udbetalt	Årlig pension udbetalt
alder 60 år	20.695	29.515	36.934	43.132	56.019
alder 61 år	22.347	31.730	39.622	46.216	60.656
alder 62 år	24.137	34.131	42.538	49.562	65.699
alder 63 år	26.079	36.740	45.707	53.199	71.194
alder 64 år	28.190	39.579	49.158	57.161	77.198
alder 65 år	30.847	43.032	53.281	61.844	84.132

Forudsætning

Start alder:

25 år

Start præmie:

2.000 kr. om måneden

Førtidspension fastsat til

20.000 kr.

Beregnet årlig udbetalt alderspension ved ændring af pensionsbidrag

ATP bidraget på 500 kr. medregnes i den samlede præmie

	Ved alder 30 år nedsættes pensionsbidraget til 1.200 kr. (700 kr. + 500 kr. ATP) pr. måned	Ved alder 35 år nedsættes pensionsbidraget til 1.200 kr. (700 kr. + 500 kr. ATP) pr. måned	Ved alder 40 år nedsættes pensionsbidraget til 1.200 kr. (700 kr. + 500 kr. ATP) pr. måned	Ved alder 45 år nedsættes pensionsbidraget til 1.200 kr. (700 kr. + 500 kr. ATP) pr. måned	Pensionsbidraget konstant på 2.000 kr. pr måned
	Årlig pension udbetalt	Årlig pension udbetalt	Årlig pension udbetalt	Årlig pension udbetalt	Årlig pension udbetalt
alder 60 år	34.281	39.709	44.274	48.089	56.019
alder 61 år	37.081	42.855	47.712	51.770	60.656
alder 62 år	40.122	46.273	51.446	55.768	65.699
alder 63 år	43.431	49.992	55.510	60.121	71.194
alder 64 år	47.039	54.047	59.942	64.867	77.198
alder 65 år	51.341	58.840	65.147	70.416	84.132