

7. februar 2006

Aftale om justering af fleksjobordningen

1. Indledning

Fleksjobordningen har været en succes. Den har skabt mere rummelighed på arbejdsmarkedet. Der er i dag omkring 38.000 mennesker ansat i et fleksjob, hvoraf en del ellers ville have været på passiv forsørgelse og uden et liv med arbejde. Derfor skal vi værne om ordningen. Ordningen er til fordel for alle, og ordningen kompenserer på en værdig måde for handicap eller anden varig begrænsning i arbejdsevnen.

Forligspartierne lægger vægt på, at fleksjobordningen bruges i overensstemmelse med sit formål, og at andre muligheder for at fastholde mennesker på arbejdsmarkedet også prioriteres, så kommunen træffer den rigtige beslutning.

Forligspartierne Venstre, Det Konservative Folkeparti, Socialdemokraterne, Socialistisk Folkeparti og Det Radikale Venstre er enige om at justere fleksjobordningen for at sikre, at ordningen kan fortsætte. Partierne vil konkret tage initiativer for at sikre, at:

- Visitationen i kommunerne bliver bedre
- Ledigheden for visiterede til fleksjob kommer ned
- Det offentlige tilskud tilpasses
- Administrationen af fleksydelse udlægges til kommunerne

2. Visitationen i kommunerne skal være bedre

Kommunerne har i en række sager ikke dokumenteret, at alle veje er afprøvet, inden de visiterer til fleksjob. Ankestyrelsen har netop lavet en undersøgelse, der viser, at i 8 ud af 10 sager er det ikke eller kun i nogen grad dokumenteret, at alle relevante tilbud, som fx arbejdsprøvning, eller andre foranstaltninger er afprøvet før visitationen, og at i 7 ud af 10 sager, hvor borgeren har fået fleksjob på sin hidtidige arbejdsplads, er det ikke dokumenteret, at alle relevante tilbud er afprøvet før visitationen.

Der kan derfor være en begrundet risiko for, at der er visiteret personer til fleksjobordningen, som ikke burde have været der.

Det er ikke tilfredsstillende, og der er derfor behov for at stramme op på den kommunale visitation. Det gældende regelsæt fastholdes, jf. bilag 1. Men som noget nyt får kommunerne et øget økonomisk incitament til at foretage en bedre dokumentation i visitationssagerne, da det vil medvirke til at øge antallet af korrekte fleksjobvisitationer.

Der er derfor enighed om, at:

- Kommunen ikke kan få refusion for udgifterne til løntilskud eller ledighedsydelse i en sag når:
 - Kommunen ikke har dokumenteret, hvorfor og på hvilket grundlag kommunen har vurderet, at personen skal visiteres til fleksjob. Dvs. at der skal være dokumentation for, at kommunen har fulgt de regler om behandlingen af sager om fleksjob, der er fastsat i loven.

- Kommunen ikke har dokumenteret, at den har opfyldt pligten til at foretage revurdering af, om en person på ledighedsydelse fortsat er berettiget til fleksjob efter de regler, der er fastsat i loven. Kommunen vurderer, om personen fortsat står til rådighed for et fleksjob ved at give tilbud om fx virksomhedspraktik.
- Hvis dokumentationen mangler, fratages refusionen for en afgrænset periode på 3 år. Dermed er der et stort økonomisk incitament for kommunen til at følge reglerne, og sanktionen står i rimeligt forhold til den ekstraudgift, kommunen har påført staten ved ikke at have visiteret korrekt.
- For at sikre, at forslaget får virkning, skal der være særlig fokus på området i den kommunale revision i 5 år efter reglernes vedtagelse.
- Den kommunale revision gennemgår halvdelen af alle nye tilkendelser og revurderinger. Hvis der mangler dokumentation i mere end 20 pct. af sagerne, gennemgås de øvrige fleksjobsager på kommunens regning.
- De nye regler følges op af praksisundersøgelser fra Ankestyrelsen.

3. Ledigheden for fleksjobvisiterede skal ned

For mange venter på et fleksjob alt for længe, og kommunerne gør ikke nok for de personer i ventetiden. Der er ca. 14.000, som venter på et fleksjob. Det svarer til, at 20 pct. af dem, der er visiteret til et fleksjob er ledige. 2/3 har slet ikke haft et fleksjob endnu. 15 pct. har været på ledighedsydelse eller kontanthjælp i mere end 18 måneder.

Man må ikke komme endnu længere væk fra arbejdsmarkedet ved at gå og vente på et fleksjob. Det er vigtigt, at både den enkelte og kommunen har fokus på at finde et fleksjob. Derfor skal den enkelte have ret og pligt til at blive visiteret til en anden aktør og ret til 6 ugers selvvalgt uddannelse, hvis kommunen ikke finder et fleksjob.

Som en del af aftalen om førtidspensionsreformen blev der etableret formidlingsenheder for at styrke formidlingen af job til personer med nedsat arbejdsevne. Formidlingsenhederne har bidraget til at styrke indsatsen for denne gruppe. Erfaringerne fra formidlingsenhedernes arbejde vil indgå i planerne for tilrettelæggelsen af indsatsen i de kommende jobcentre, ligesom der er mulighed for lokalt at beslutte, at formidlingsenhederne skal fortsætte.

I den almindelige løntilskudsordning er det muligt at yde støtte til en mentor på virksomheden, der skal introducere, vejlede eller oplære den ledige. Personer i fleksjob skal også have mulighed for hjælp til at få en god start på et fleksjob. Samtidig skal der gives bedre mulighed for at opkvalificere personer, der venter på fleksjob.

Der er derfor enighed om, at:

- Den ledige har ret til at blive visiteret til en anden aktør, hvis det ikke er lykkedes for kommunen eller borgeren selv at finde et fleksjob i de første 6 måneder. Efter 12 måneder har kommunen pligt til at henvise til anden aktør. Det tilstræbes i denne forbindelse at få en så varieret og kvalificeret kreds af aktører som muligt, herunder frivillige sociale organisationer. Der gælder følgende rammer:
 - Borgeren skal have mulighed for at vælge mellem flere aktører.
 - Kommunen har pligt til at vejlede om muligheden for at vælge mellem flere aktører.
 - Kommunen afholder udgiften til anden aktør.
- Tidspunktet for revurdering fremrykkes, så kommunen allerede efter 12 måneders ledighed indenfor 18 måneder skal vurdere, om betingelserne for at få fleksjob fortsat er opfyldt. Den enkelte sag revurderes herefter hver 12. måned i ledighedsperioden. Ved hver revurdering

skal der tages stilling til, om den pågældende fortsat står til rådighed for et fleksjob, eller om der skal påbegyndes en social pensionssag.

- Fleksjobvisiterede skal fremover kunne få en mentor på arbejdspladsen.
- Fleksjobvisiterede får ret og pligt til individuelt kontaktføreløb og ret til 6 ugers selvvalgt uddannelse.
- Hvis ledighedsydelsesmodtageren afslår eller udebliver fra en jobformidlingssamtale eller en samtale om jobplan i det individuelle kontaktføreløb, bortfalder ledighedsydelsen i 3 uger. Ved udeblivelse 2. gang inden for 12 måneder, skal retten til ledighedsydelse genoptjenes.
- Kommunen skal fortsat sikre, at de tilbud, der gives til ledighedsydelsesmodtagere, er rimelige.
- Kommunen mister refusionen på 35 pct., når en fleksjobvisiteret har været på ledighedsydelse i 18 måneder indenfor 24 måneder. Hvis den fleksjobvisiterede efterfølgende får et fleksjob, får kommunen som hidtil refusion på 65 pct. af tilskuddet til arbejdsgiveren.
- Det understreges over for kommunerne, at de aktivt skal medvirke til en smidig overdragelse i sager, hvor en fleksjobvisiteret eller modtager af ledighedsydelse flytter fra en kommune til en anden.
- Den ledige får ret til at få udarbejdet et Fleksjobbevis til brug i ansættelsessituationer. Beviset skal beskrive, hvad personen kan og ikke kan i forhold til at varetage et job. Beviset udformes i lyset af resultatet af et igangværende forsøg med at udvikle et bevis til personer med handicap. Udformningen af Fleksjobbeviset drøftes med De Samvirkende Invalideorganisationer (DSI).

4. Rimelige offentlige tilskud til fleksjob

Fleksjobordningen skal sikre personer med handicap eller anden varig begrænsning i arbejdsevnen en reel mulighed for at blive integreret eller fastholdt på arbejdsmarkedet. Forligspartierne ønsker, at ordningen bevares. Men forligspartierne ønsker dog visse u hensigtsmæssigheder i ordningen fjernet.

Undersøgelser har vist, at ca. 1/3 af de, der bliver ansat i fleksjob, har en højere løn i fleksjobbet, end de havde i deres seneste almindelige job. Som reglerne er i dag, er det muligt at gå fra et ordinært deltidsjob på fx 20 timer til et fleksjob med løn for fuld tid. Det kan give en betydelig og utilsigtet indkomststigning.

Et fleksjob skal være med til at fastholde den enkelte på arbejdsmarkedet med den restarbejdsevne personen har og dermed kompensere for handicap eller en varig nedsættelse af arbejdsevnen. Hvis den enkelte forud for ansættelse i fleksjob er gået ned i tid på grund af fx sygdom eller nedslidning, skal der tages hensyn hertil. Der skal også tages hensyn til, at en ansat i et deltidsfleksjob ikke kan leve af sin løn på grund af skilsmisse eller ægtefællens død.

Der er eksempler på, at staten yder et tilskud på 2/3-dele af en mindsteløn på over 800.000 kr., fordi der i dag ikke er noget loft over tilskuddet.

Fleksjobordningen skal fortsat være en ordning, hvor det offentlige kompenserer arbejdsgiveren for lønmodtagerens nedsatte arbejdsevne, og hvor lønnen udgør et tilstrækkeligt forsørgelsesgrundlag. Men skatteydere skal ikke finansiere tilskud til meget høje lønninger, der ligger langt over, hvad hovedparten af danskerne tjener. Princippet om at fastsætte et beregningsgrundlag ud fra en maksimal årsløn er kendt fra arbejdsskadeområdet. På arbejdsskadeområdet tages der udgangspunkt i en max. årsløn på 387.000 kr. (2005-niveau). Med et sådant loft vil støtte til aflønning i fleksjob kunne dække op til en løn, som er højere end, hvad 80 pct. af danskerne tjener. Ønsker virksomheden at aflønne den ansatte i et fleksjob højere, må det ske uden støtte hertil.

Det nuværende princip om at staten betaler enten 1/2-delen eller 2/3-delen af lønnen i støtte er et godt princip, der ikke skal ændres. Men det er nødvendigt at justere på løntilskuddets størrelse og på vilkårene for at få fuldtidsfleksjob. --

Der er derfor enighed om, at:

- En tidligere deltidsbeskæftiget har ikke ret til et tilbud om fleksjob på fuld tid, medmindre personen ved eksempelvis en lægefaglig vurdering kan godtgøre at være gået på deltid på grund af forhold, der også er årsag til ansættelsen i fleksjob. Ændringen gælder kun for fremtidigt visiterede.
- En person, der er ansat i et deltidsfleksjob, har ret til fleksjob på fuld tid, hvis personen på grund af skilsmisse, ægtefællens død eller anden social begivenhed ikke kan forsørge sig selv.
- Der fastsættes et loft over tilskuddets størrelse. Nuværende fleksjobansatte berøres ikke. Ved nye ansættelser i fleksjob kan tilskuddet højst udgøre 1/2-delen eller 2/3-dele af en bruttoløn på 387.000 kr. Det vil sige, at tilskuddet til lønnen højst kan udgøre henholdsvis 194.000 kr. eller 256.000 kr. på årsbasis.
- Loftet over det maksimale tilskud ændrer ikke på reglerne om lønfastsættelse for fleksjobvisiterede. Lønnen fastsættes fortsat med udgangspunkt i de kollektive overenskomster og i samarbejde med de faglige organisationer.

5. Administration af fleksydelse

Mange fleksjobvisiterede oplever, at de skal tale med flere myndigheder, når de har brug for vejledning om fleksjob, og når de vil benytte sig af de ydelser og tilbud, der er knyttet til fleksjob.

I dag tager kommunerne sig af visitationen til fleksjob og udbetalingen af ledighedsydelse.

Hvis den enkelte derimod har spørgsmål om fleksydelse, som er tilbagetrækningsordningen for personer på fleksjob, skal vedkommende kontakte Arbejdsdirektoratet.

Denne opdeling er ulogisk og skaber forvirring blandt de berørte.

Der er derfor enighed om, at:

- Administrationen af fleksydelsesordningen udlægges til kommunerne, fx i forbindelse med implementeringen af kommunalreformen, dvs. pr. 1. januar 2007
- Tilpasse reglerne om borgernes muligheder for at klage, så klageadgangen ift. fleksydelse bliver den samme, som for klager om fleksjob og ledighedsydelse.

6. Ikrafttræden

Lovforslag, der udmønter aftalen fremsættes i indeværende samling med henblik på ikrafttræden 1. juli 2006.

Lovforslag forelægges forligspartierne, inden de sendes i høring og fremsættes i Folketinget. I den forbindelse aftaler forligspartierne overgangsregler for de personer, der ved lovforslagets ikrafttræden er visiteret til fleksjobordningen.

7. Redegørelse til Folketinget

Der er politisk enighed om, at den fortsatte udvikling i fleksjobordningen vil indgå i den redegørelse for udviklingen på det rummelige arbejdsmarked og på førtidspensionsområdet, som i henhold til det oprindelige forlig skal afgives til Folketinget i folketingsåret 2006/07.

BILAG 1

Regler for kommunernes sagsbehandling frem mod visitation til fleksjob

Februar 2006

Fleksjob er et tilbud til personer, der har en så varigt og væsentligt nedsat arbejdsevne, at personen ikke har mulighed for at opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet, herunder efter de sociale kapitler i overenskomsterne.

Det betyder, at kommunen forud for visitation til fleksjob skal have konstateret, at arbejdsevnen er varigt og væsentligt nedsat. Ordet "konstateret" betyder, at det inden visitation til fleksjob skal være afprøvet, om personen har mulighed for at blive ansat i et udstøttet job ved hjælp af revalidering, arbejdsprøvning, herunder evt. forsøg på omplacering.

Eneste undtagelse er de tilfælde, hvor det er åbenbart formålsløst at gennemføre en arbejdsprøvning mv. forud for visitation til fleksjob.

Først når det er konstateret, at personen – hverken aktuelt eller i fremtiden – vil blive i stand til at udføre et job på normale vilkår, kan visitation komme på tale.

I vurderingen skal ikke alene indgå den pågældendes evt. tidligere erhverv eller ønsker til et bestemt erhverv. Det afgørende er, om den pågældende ved hjælp af de tilbud, der er i beskæftigelsesloven eller andre tilbud, vil kunne blive i stand til at klare et job på ordinære vilkår på arbejdsmarkedet. Der skal derfor anlægges en bred synsvinkel på såvel nuværende som fremtidige beskæftigelsesmuligheder.

Som led i sagsbehandlingen skal kommunen anvende arbejdsevne metoden, hvis formål er:

- at styrke borgerens retssikkerhed ved at stille krav til grundlaget for beskrivelse, udvikling og vurdering af borgerens arbejdsevne
- sikre, at borgeren får mulighed for at spille en aktiv rolle i sagsbehandlingen
- sikre dokumentationsgrundlaget for den socialfaglige vurdering og afgørelse
- sikre ensartethed og gennemskuelighed i sagsbehandlingen
- bidrage til at skabe en fælles faglig forståelse af begreber og præmisser, der anvendes i vurderingen af borgers arbejdsevne
- forbedre grundlaget for valg af aktiviteter, som målrettet kan belyse eller udvikle borgerens arbejdsevne.

Som redskab og ramme for beskrivelse og vurdering af borgerens ressourcer, udviklingsmuligheder og barrierer i forhold til at kunne indgå i jobfunktioner på arbejdsmarkedet skal kommunen udarbejde en ressourceprofil.

Ressourceprofilen skal styre sagsbehandlingsforløbet og dermed indhentningen af de oplysninger, som udgør dokumentationen i sagen. Den er samtidig grundlaget for den afgørelse, kommunen træffer.

Der er tale om et dynamisk og fremadrettet redskab, som ikke mindst skal anvendes med henblik på stillingtagen til de tilbud, der er nødvendige for at afklare og udvikle borgerens ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet.