

Departementet for Familie og Sundhed

Førtidspensionsredegørelse 2008

- om arbejdsevne og førtidspensionering

**EM 2008/133
J.nr. 41.90/2008**

Indholdsfortegnelse

	Side
1. Indledning	4
2. Resume	6
3. Gældende lovgivning	8
3.a. Førtidspensionsområdet	8
3.b. Rammer for offentlig hjælp	9
3.c. Rammer for revalideringsindsatsen	11
3.d. Fleksjob	13
3.e. Mobilitetsfremmende ydelser	14
3.f. Arbejdsformidling	14
3.g. Piareersarfiit	15
4. Førtidspensionist-gruppen	17
4.a. Statistisk belyst	17
4.a.1. Generel præsentation af førtidspensionsgruppen	17
4.a.2. Udvikling over tid i førtidspensionsgruppen	21
4.a.3. Førtidspensionisternes socio-økonomiske forhold	22
4.b. Undersøgelse i 3 kommuner	29
4.c. Årsager til førtidspensionering	30
5. Barrierer ved (gen)indtræden på arbejdsmarkedet	35
5.a. Sociale forhold, uddannelses- og arbejdsmarkedsforhold	35
5.b. Evaluering af gældende revalideringsordning	38
5.c. Økonomiske incitamentstrukturer	39
5.c.1. Førtidspension -> revalidering -> fleksjob	39
5.c.2. Byrdefordelingen mellem Hjemmestyret og kommunerne	42
6. Nordiske ordninger	43
7. Forslag til fremtidige ordninger	44
7.a. Forslag til ændringer i landstingsforordningen om førtidspension	44
7.a.1. Arbejdsevne	44
7.a.2. Kriterier for tilkendelse af førtidspension	44
7.a.3. Differentierede satser	45
7.a.4. Revurdering af arbejdsevne	45
7.a.5. Lægefaglige vurderinger	46
7.a.6. Afskaffelse af sociale årsager som kriterium for førtidspensionering	46
7.b. Revalidering	46
7.c. Efter revalidering	47
7.d. Udlægning til kommunerne	48
8. Konsekvenser af nye tiltag	49
8.a. Generelt	49
8.b. Konsekvenser af de enkelte nye tiltag	49
8.b.1. Lovgivningen om førtidspension	49

8.b.2. Revalidering	50
8.b.3. Efter revalidering	51
8.b.4. Udlægning til kommunerne	52
8.c. Konsekvenser for de enkelte husstande	52

Bilag: Kommissorium for "Førtidspensionsredegørelse 2008"

1. INDLEDNING

Landsstyret tilkendegav på FM 2007 i forbindelse med Landstingets behandling af forslag til landstingsforordning om førtidspension, at "gruppen af førtidspensionister samlet set indeholder et arbejdskraftpotentiale, som burde udnyttes bedre til gavn for den enkelte førtidspensionist og for samfundet. Det er således Landsstyrets opfattelse, at de fleste, og måske særligt de yngste førtidspensionister, i højere grad vil opleve en forbedring af deres levevilkår ved aktivering blandt andet i form af kurser, omskoling og så videre, end ved blot passiv forsørgelse." I betænkning til forordningsforslaget om førtidspension gav Familieudvalget udtryk for støtte til landsstyrets opfattelse og anbefalede, at det udarbejdes en redegørelse om vilkårene for førtidspensionister med henblik på at kunne arbejde videre mod en forbedring / styrkelse af forholdene for førtidspensionisterne.

I Politisk Økonomisk Beretning 2008 fremgår, at landsstyret til Landstingets Efterårssamling 2008 vil fremlægge en redegørelse om førtidspensionsområdet. I redegørelsen vil landsstyret vurdere, om muligheden for at tildele førtidspension af sociale årsager skal reduceres. Samtidig vil landsstyret vurdere, om de igangværende tiltag for at hjælpe førtidspensionister tilbage på arbejdsmarkedet skal forbedres yderligere.

Landsstyret formoder, at der blandt førtidspensionister er en uudnyttet arbejdskraft.

Det grønlandske samfund er inde i en udvikling, hvor erhvervene har brug for al potentiel arbejdskraft.

Udnyttelsen af alle arbejdskraftressourcer vil være til gavn for samfundet såvel som den enkelte person. Alle, som kan, vil herved bidrage til samfundsøkonomien.

Centrale problemstillinger

- Førtidspensionsordningen lægger i sin nuværende form ikke op til tilknytning til arbejdsmarkedet. Førtidspensionister står af denne årsag udenfor en væsentlig del af samfundslivet og risikerer at blive socialt isolerede og udvikle sociale problemer. En fastholdelse i dette mønster kan medvirke til en negativ social arv, hvor næste generation overtager afhængigheden af offentlige sociale ydelser og tendens til sociale problemer.
- Borgere, som har vanskeligt ved at forsørge sig selv samt at klare sig på arbejdsmarkedet, er i særlig risiko for at blive afhængig af offentlige sociale ydelser ikke kun midlertidigt men også permanent.

Landsstyret fremlægger herved en redegørelse om førtidspensionsområdet med det overordnede formål at øge indsatsen for at reducere tilgangen af førtidspensionister og samtidig hjælpe førtidspensionister tilbage på arbejdsmarkedet.

Landsstyret ønsker, at kommunerne medvirker til, at sociale problemer afhjælpes, og at der gennemføres et kompetenceløft for den enkelte.

Landsstyret ønsker, at mulighederne for fleksjob forbedres, så der bliver færre tilfælde, hvor personer i en tidlig alder permanent udelukkes fra arbejdslivet.

Landsstyret nedsatte foråret 2008 en arbejdsgruppe, der fik til opgave at beskrive førtidspensionsområdet, herunder gruppen af førtidspensionister samt årsager til førtidspensionering, gældende regler af relevans for udnyttelse af potentiel arbejdsevne samt eventuelle barrierer i revalideringsindsatsen. Arbejdsgruppen fik endvidere til opgave at vurdere om regelsættet er tilstrækkeligt eller om der er behov for ændringer og nye tiltag, herunder afskaffelse af sociale årsager som kriterium, indførelse af gradueret arbejdsevne og revurdering af arbejdsevne, mulig forbedring af ordninger om fleksjob mv. Endelig fik arbejdsgruppen til opgave at vurdere de økonomiske konsekvenser af nye tiltag.

I denne redegørelse beskrives den relevante lovgivning, førtidspensionistgruppen samt barrierer i forhold til (gen)indtræden på arbejdsmarkedet. Endvidere fremlægges og vurderes en række forslag til forbedring af mulighederne for at forebygge førtidspensionering og udnytte potentiel arbejdsevne hos førtidspensionister. Endelig vurderes og beregnes konsekvenser af de foreslåede tiltag.

Redegørelsen skal danne grundlag for Landstingets debat på Efterårssamlingen 2008 om nye tiltag, som kan forebygge førtidspensionering, og som kan udnytte potentiel arbejdsevne hos førtidspensionister bedst muligt. Landsstyret planlægger at følge op med forslag til lovgivning samt forslag til øvrige tiltag i 2009 på baggrund af Landstingets debat på Efterårssamlingen 2008.

2. RESUMÉ

Landsstyret tilkendegav på FM 2007 i forbindelse med Landstingets behandling af forslag til landstingsforordning om førtidspension, at "gruppen af førtidspensionister samlet set indeholder et arbejdskraftpotentiale, som burde udnyttes bedre til gavn for den enkelte førtidspensionist og for samfundet.

Landsstyret fremlægger denne redegørelse om førtidspensionsområdet med det overordnede formål at øge indsatsen for at reducere tilgangen af førtidspensionister og samtidig hjælpe førtidspensionister tilbage på arbejdsmarkedet.

Redegørelsen skal danne grundlag for Landstingets debat på Efterårssamlingen 2008 om nye tiltag, som kan forebygge førtidspensionering, og som kan udnytte potentiel arbejdsevne hos førtidspensionister bedst muligt. Landsstyret planlægger at følge op med forslag til lovgivning samt forslag til øvrige tiltag i 2009 på baggrund af Landstingets debat på Efterårssamlingen 2008.

En række regelsæt er relevante, da de udgør de retlige rammer i forhold til problematikken, især lovgivning om førtidspension, offentlig hjælp, revalidering og arbejdsformidling, samt for samspillet mellem de kommunale forvaltninger.

Førtidspensionistgruppen beskrives på grundlag af data fra Grønlands Statistik mht. alder, køn, bosted/de fire storkommuner, udviklingen de seneste ca. 10 år samt førtidspensionisternes socioøkonomiske forhold (uddannelsesbaggrund, type arbejdsplads før førtidspensionering, indkomstforhold før og efter førtidspensionering, civilstatus mv.).

Den typiske førtidspensionist kan karakteriseres ved at være 41 år eller derover, bo i byen i Nord- eller Øst-Vestkommunen, tidligere være beskæftiget i den offentlige sektor, have lav indkomst umiddelbart inden førtidspensionering, have lav eller ingen indkomst ved siden af den nuværende førtidspension og at leve i en husstand med en gennemsnitlig indkomst, som ligger 30 - 52 % under landsgennemsnittet.

En undersøgelse i 3 kommuner indikerer, at mange førtidspensionister ønsker lettere arbejde, og at der kan være en vis arbejdsevne blandt nogle førtidspensionister.

En undersøgelse af lægeerklæringer i de seneste førtidspensionssager viser, at fysiske årsager hyppigst foranlediger førtidspensionering, - ofte i en kombination med sociale årsager. Undersøgelsen indikerer, at der er en vis arbejdsevne blandt førtidspensionister, men at skønsmæssigt 60 – 70 % synes at være uden arbejdsevne til ethvert erhverv.

Borgere med nedsat arbejdsevne oplever en række barrierer i forhold til (gen)indtræden på arbejdsmarkedet både hos sig selv, hos de offentlige instanser og i forhold til virksomheder. De kan have behov for uddannelse, opkvalificering og personlig udvikling for at blive arbejdsmarkedsparete. De er ikke en prioriteret gruppe, når de søger revalidering.

Førtidspensionslovgivningen fokuserer mere på mangel på arbejdsevne frem for personens ressourcer.

Der er revalideringsaktiviteter i alle kommuner men i meget varierende omfang, og revaliderings- og arbejdsmarkedstilbud opleves som meget begrænsede for førtidspensionister, som ikke er en prioriteret gruppe.

De økonomiske incitament for den enkeltes førtidspensionist til at komme i revalidering og senere i et arbejde (fleksjob) er blevet analyseret ved hjælp af landsstyrets lovmodel. I husstande uden børn er der størst økonomisk incitament for en førtidspensionist til at gennemføre revalidering og komme i fleksjob, bortset fra husstandstypen, hvor den ene voksne er førtidspensionist og den anden voksne er modtager af offentlig hjælp, som ikke har noget økonomisk incitament. I husstande med børn er der generelt mindre økonomisk incitament, især hvis husstanden med børn har en lav indkomst.

I de nordiske lande er der meget forskellige ordninger vedrørende gruppen af personer, som i Grønland tilkendes førtidspension.

For at sikre personer med en vis arbejdsevne mulighed for tilknytning til arbejdsmarkedet foreslås en række ændringer i lovgivningen om førtidspension samt en række tiltag vedrørende revalidering og efter revalidering. Bl.a. foreslås procentuel arbejdsevne, differentierede ydelsessatser for førtidspension, revurdering af arbejdsevne, afskaffelse af sociale årsager som kriterium for førtidspensionering, prioritering af førtidspensionisters mulighed for revalidering, samt forbedrede muligheder for fleksjob såvel ved lovgivningsmæssige initiativer som gennem aftaler mellem arbejdsmarkedets parter.

For de enkelte personer med nedsat arbejdsevne vil gennemførelse af forslagene give et løft i livskvaliteten samt for de fleste vil der være en tendens til et økonomisk løft.

De økonomiske konsekvenser for de enkelte husstande vil dog afhænge af niveauerne for de offentlige ydelser samt lønindkomsten ved fleksjob.

På samfundsmæssigt niveau vil forslagene bevirke, at der stilles mere arbejdskraft til rådighed for samfundet. Flere personer vil forsørge sig ved arbejdsindkomst og færre ved passiv forsørgelse.

Et succeskriterium for gennemførelse af forslagene vil være, at alle tager ansvar, både den enkelte person, de offentlige instanser, virksomhederne og arbejdsmarkedets parter.

For at opnå de ønskede effekter af forslagene er der behov for, at der udarbejdes en handlingsplan om gennemførelsen af dem. Handlingsplanen skal sikre en samlet synergieffekt.

3. GÆLDENDE LOVGIVNING

3.a. Førtdspensionsområdet

Landstingsforordning nr. 4 af 7. maj 2007 om førtdspension trådte i kraft den 1. juni 2007. Forordningen er tæt knyttet til Landstingsforordning nr. 4 af 31. maj 2001 om revalidering, der sætter rammerne for initiativer til at integrere eller reintegrere ansøgere om førtdspension og førtdspensionister på arbejdsmarkedet.

Rammer for førtdspension

Førtdspension tilkendes som hovedregel personer mellem 18 og 65 år, men ordningen kan også omfatte personer under 18 år, i fald ansøgeren har forsørgelsespligt over en ægtefælle, en registreret partner eller et barn.

I landstingsforordningen om førtdspension er fastsat de gældende bestemmelser på området. Heraf fremgår det, at førtdspension kan tilkendes personer, hvis erhvervsevne er varigt nedsat af fysiske, psykiske eller sociale årsager. Ved varigt nedsat menes, at der ikke er grundlag for at antage, at erhvervsevnen nogensinde vil blive forbedret.

I rapporten Førtdspension og revalidering fra 2000 defineres fysiske, psykiske og sociale årsager således¹:

- Fysiske årsager henviser til:
Medfødte handicaps, følger af ulykkestilfælde, kroniske sygdomme og fysisk svækkelse pga. nedslidning, samt arbejdsulykker.
- Psykiske årsager henviser til:
Diagnostiserede psykiatriske sygdomme af kronisk art, svære neuroser, karakterafvigelse, psykiatriske følgetilstande af langvarigt misbrug og vidtgående psykisk udviklingshæmning.
- Sociale årsager henviser til:
Følger af dårlige livsvilkår, socialt belastede personlige eller familiemæssige forhold, vedvarende vanskelighed ved at fastholde et arbejde, svækkelse som følge af hårdt arbejde (som ikke alene kan henføres under fysiske årsager), tab af forsørger i tilfælde hvor ansøgeren er en ældre borger uden tilknytning til arbejdsmarkedet.

Førtdspension tilkendes, når det vurderes, at ansøgeren varigt har mistet erhvervsevnen af en eller flere af ovenstående årsager.

Før førtdspension kan tilkendes, er det et afgørende krav, at alle muligheder for integration eller reintegration på arbejdsmarkedet er udtømte. Afgørelsen om, hvorvidt det er muligt at revalidere en ansøger, skal træffes af kommunalbestyrelsen i henhold til Landstingsforordning nr. 4 af 31. maj 2001 om revalidering.

Som baggrund for vurderingen af en ansøger om førtdspension vil normalt foreligge følgende materiale:

1. En socialrapport indeholdende følgende oplysninger om: civilstand, børn og familiemæssige forhold, boligforhold, økonomiske forhold samt en begrundelse for ansøgningen, som kan være:
 - arbejdsløshed
 - arbejdsskade
 - sygdom

¹ Side 16 i rapporten Førtdspension og revalidering, Direktoratet for Sociale Anliggender og Arbejdsmarked, 2000

- handicaps
 - tab af forsørger
 - skolegang, uddannelse og tidligere beskæftigelse
 - tidligere afgørelser, herunder revalideringsforsøg.
 - evt. andre forsøg, der vurderes til at have betydning for sagens behandling.
2. Lægeerklæring til brug for ansøgning om førtidspension.
 3. Udtalelse fra arbejdsmarkedskontoret og andre relevante instanser.
 4. Efter indstilling fra det tværfaglige samarbejdsudvalg².

Førtidspension udgør i dag op til 88.812 kr. årligt for en enlig førtidspensionist, 88.812 kr. årligt for førtidspensionist, som har ægtefælle/samlever, der ikke modtager nogen former for offentlig pension og 133.212 kr. årligt for par, når begge er berettiget til førtidspension. Beløbene reguleres i henhold til øvrige indtægter og kan suppleres med børnetillæg og personlige tillæg.

Udgifter til førtidspension og børnetillæg afholdes med 50 % af landskassen og 50 % af kommunerne, mens udgifter til personlige tillæg afholdes 100 procent af kommunerne. Kommunerne har pligt til at indsende statistiske oplysninger til landsstyret om modtagere af førtidspension. Landsstyret kan tilbageholde refusionsbeløbet, dvs. landskassens andel på 50 %, i fald kommunerne ikke overholder forpligtelser om regnskabsaflæggelse og revision samt meddelelse af statistiske oplysninger.

Vidtgående handicap

Det skal præciseres, at personer, som modtager hjælp efter landstingsforordningen om hjælp til personer med vidtgående handicap, ikke "automatisk" er berettiget til førtidspension.

3.b. Rammer for offentlig hjælp

Offentlig hjælp er et sikkerhedsnet for alle personer, der opholder sig i Grønland. Ordningen er lavet med henblik på at sikre, at der ikke findes personer i Grønland, der ikke har til livets opretholdelse.

Modtagere af offentlig hjælp er ofte potentielle førtidspensionister, og som følge heraf er det væsentligt at øge indsatsen overfor denne gruppe for at mindske tilgangen til førtidspensionsordningen³. Gruppen indbefatter blandt andet ufaglærte og langtidsledige, der har brug for opkvalificering for at kunne reintegreres på arbejdsmarkedet. Det er i den forbindelse værd at bemærke, at opkvalificering/revalidering ikke er en proces, der kan stå alene. Indsatsen må gå hånd i hånd med politiske tiltag, som sikrer, at der også er jobmuligheder.

Offentlig hjælp fastsættes skønsmæssigt ud fra en individuel vurdering af den enkelte ansøgers forsørgelsesforpligtelser, faste udgifter, hidtidige levestandard og lokale forhold. Offentlig hjælp kan kun i særlige tilfælde udgøre mere end 65 % (svarende til 49,90 kr. i timen) af mindstelønnen for en ufaglært lønmodtager efter overenskomsten mellem SIK og landsstyret. Grænsen er sat ud fra det princip, at det altid skal kunne betale sig at arbejde.

Bestemmelserne om offentlig hjælp er beskrevet i Landstingsforordningen nr. 15 af 20. november 2006 om offentlig hjælp. En af hensigterne bag forordningen er at skelne mellem borgere, der står til rådighed for

² Side 16 i rapporten Førtidspension og revalidering, Direktoratet for Sociale Anliggender og Arbejdsmarked, 2000

³ I rapporten Førtidspension og revalidering fra 2000 (side 8) vurderede Nuuk og Qaqortoq kommuner i en spørgeundersøgelse, at henholdsvis 29 % og 21 % af de registrerede ledige i kommunerne var potentielle førtidspensionister, hvis ikke der blev iværksat revalidering og andre sociale foranstaltninger for at opkvalificere og reintegrere grupperne på arbejdsmarkedet.

arbejdsmarkedet, og borgere, der ikke evner at bevare et fast tilknytning til arbejdsmarkedet. Intentionen er at skabe større bevidsthed omkring den svage og ofte oversete gruppe i samfundet, der har behov for støtte og aktivering.

I forbindelse med ansøgning om offentlig hjælp skal der ske en sagsbehandling med henblik på at anvise den relevante hjælp til pågældende ansøger. Ansøgeren skal stå til rådighed for arbejdsmarkedet, og det er derfor primært personer, som ikke kan anvises arbejde, der modtager offentlig hjælp til forsørgelse og faste udgifter. Det skal dog altid sikres, at pågældende ansøger ikke er berettiget til arbejdsmarkedsydelse.

Enhver, der ansøger om offentlig hjælp, har ret til at modtage rådgivning fra kommunalbestyrelsen. Rådgivningen har til formål at gøre ansøgeren i stand til at tage ansvar for sit liv og selv løse sine problemer, så vedkommende i fremtiden kan forsørge sig selv og sin familie. Rådgivning er hovedsageligt erhvervsvejledning, men kan også være en henvisning til en anden instans, f.eks. arbejdsformidling, misbrugscenter, sundhedsvæsen eller boligselskab. Børnefamilier skal prioriteres højt for at forebygge omsorgssvigt af børnene.

Som noget nyt i den gældende forordning er modtagere af offentlig hjælp berettiget til at få udarbejdet en individuel handlingsplan, der har til formål at skabe retning i modtagerens tilværelse og fastholde modtageren i en aktiv proces. Handlingsplanen skal indeholde vejledning til opnåelse af nogle konkrete og realistiske mål, der kan forbedre modtagerens muligheder på arbejdsmarkedet. Med udgangspunkt i den forudgående rådgivning skal handlingsplanen alt efter behov indeholde et eller flere af følgende initiativer:

- 1) Behandling af misbrugsproblemer
- 2) Personlig udvikling
- 3) Opkvalificering
- 4) Uddannelse
- 5) Aktivering
- 6) Fastholdelse af arbejde
- 7) Revalidering
- 8) Omskoling

Det er fastsat i forordningen, at kommunalbestyrelsen skal udarbejde den individuelle handlingsplan, umiddelbart efter en borger er begyndt at modtage offentlig hjælp. Så vidt muligt skal borgeren involveres i processen, da hensigten med forløbet er at hjælpe borgeren til at tage et selvstændigt ansvar for egen forsørgelse.

Det er kommunalbestyrelsens ansvar at revurdere og justere handlingsplanen efter behov. Dette er vigtigt, i og med handlingsplanen vil følge modtageren af offentlig hjælp, hvis vedkommende overgår til en anden ydelse såsom revalideringsydelse. I det tilfælde vil revalideringsplanen tage afsæt i den allerede udarbejdede individuelle handlingsplan, hvorfor det er afgørende, at denne er ajourført i forhold til de foreliggende omstændigheder - både set i forhold til kommunens ressourcer og borgerens videre aktiveringsforløb.

Den primære hensigt med justeringerne i den gældende forordning om offentlig hjælp er at give modtageren af offentlig hjælp incitament til at forbedre sine muligheder på arbejdsmarkedet. Det indbefatter, at der stilles visse krav i forbindelse med udbetaling af ydelsen. Således er det ikke muligt at modtage offentlig hjælp til forsørgelse og faste udgifter, hvis man ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet. Ligeledes er det et krav, at

man aktivt søger at udnytte sine arbejdsmuligheder. Det betyder, at man har pligt til at søge arbejde og tage imod tilbud om arbejde, aktivering, uddannelse eller personlig udvikling.

Før udbetaling af offentlig hjælp kan finde sted, skal der foreligge dokumentation for, at ansøgeren har tilmeldt sig arbejdsmarkedskontoret som ledig, og at der ikke kan anvises beskæftigelse. Det er kommunalbestyrelsen, der vurderer, om et tilbud om arbejde er rimeligt. Denne vurdering sker med udgangspunkt i, hvad modtageren af offentlig hjælp skønnes at kunne overkomme. En borger, der modtager offentlig hjælp, kan altså ikke uden konsekvens afslå at tage imod arbejde med henvisning til, at lønnen er for lav sammenlignet med tidligere indtægt, eller at jobbet ikke modsvarer tidligere beskæftigelse eller uddannelse. Konkrete forhold kan dog bevirke, at det ikke er rimeligt at pålægge en modtager af offentlig hjælp et bestemt arbejde, f.eks. hvis der forudsætter fysiske kræfter, som personen ikke besidder, eller hvis transporttiden er urimelig. Det er kommunalbestyrelsen, der i de enkelte tilfælde vurderer, hvad der er rimeligt.

Det skal kunne betale sig at arbejde, og derfor er der i forordningen indført nogle fleksible rammer, der skal sikre dette princip. Bl.a. har det tidligere været sådan, at en modtager af offentlig hjælp med en sideløbende lønindtægt er blevet fratrukket hele det tilsvarende beløb i hjælpen. I gældende lovgivning er dette ændret, så en modtager af offentlig hjælp, der har enkelte dage med en lønindtægt, enten får hjælpen reduceret med det tilsvarende antal dage eller med det udbetalte beløb afhængigt af, hvad der er mest gunstigt for borgeren.

Hvis modtagere af offentlig hjælp ikke modtager studiestøtte, bortfalder offentlig hjælp ikke ved deltagelse i kurser, behandlingsophold eller ved deltagelse i enkeltfagsundervisning, da modtagere af offentlig hjælp så vidt muligt skal have incitament til personlig udvikling og opkvalificering.

Der er i den gældende forordning en større grad af fleksibilitet for, hvad en modtager af offentlig hjælp kan lave, så længe hensigten er at bevare eller opnå tilknytning til arbejdsmarkedet. Økonomisk forventes det, at den mere fleksible forordning på længere sigt vil få en positiv effekt, da gruppen af modtagere af langvarig, passiv forsørgelse formodes at blive reduceret.

3.c. Rammebetingelser for revalideringsindsatsen

Revalidering ydes til personer, der af helbredsmæssige eller sociale årsager ikke kan tilpasse sig arbejdsmarkedets almindelige krav. Processen er en hjælp til at fastholde eller reintegrere personer i den erhvervsaktive alder på arbejdsmarkedet gennem forskellige former for opkvalificering.

For at modvirke unødigt passivering af personer, der besidder evner til at udføre et meningsfuldt job, er der i landstingsforordningen om revalidering fastsat en række regler på området.

Primært er revalidering en række erhvervsrettede aktiviteter, der har som mål at kvalificere revalidenden til en fast tilværelse på arbejdsmarkedet. En revalidering kan bestå i en eller flere af følgende processer:

- Arbejdsprøvning i offentlige eller private virksomheder
- Erhvervsmodnende aktiviteter, herunder aktiviteter der foregår i private eller offentlige virksomheder
- Uddannelsesforløb af kortere og længere varighed
- Virksomhedsrevalidering i form af oplærings – eller optræningsprogrammer

En betingelse for at opnå virksomhedsrevalidering med løntilskud er, at revalidenden tidligere har haft tilknytning til arbejdsmarkedet eller har pligt til at forsørge ægtefælle eller børn. Ved virksomhedsrevalidering

skal det desuden angives i den kommunale revalideringsplan, hvorledes virksomheden deltager i forløbet, og hvilken bistand kommunen yder til virksomheden.

Forud for virksomhedsrevalideringen, dvs. arbejdsprøvning i en virksomhed, skal der være indgået en aftale mellem kommune og virksomhed, som maksimalt kan løbe et år ad gangen. Ved optræning og oplæring af en revalidend i en virksomhed betaler virksomheden en lønandel, der svarer til revalidendens arbejdsindsats. Kommunen refunderer herefter mellem 20 % og 80 % af lønudgiften til virksomheden. Refusionssatsen afhænger af revalidendens arbejdssevne og fastsættes for mindst fire uger ad gangen. Arbejdsevnen vurderes i forhold til den arbejdsindsats, som en ansat på almindelige ansættelsesvilkår i et tilsvarende job, kan yde.

Det er en kommunal opgave at tilrettelægge en revalideringsplan, så den kan gennemføres aktivt og effektivt. Revalideringsplanen udvikles i tæt samarbejde med revalidenden. Målet er at sikre, at planen er tilpasset den enkelte revalidends forudsætninger og ønsker for fremtidig beskæftigelse. Planen skal angive en tidsramme, et indhold og et mål, der svarer til revalidendens kvalifikationer og kommunen skal revidere planen, når individuelle eller generelle betingelser for gennemførelse ændrer sig.

Ved udarbejdelse af en revalideringsplan skal der foreligge oplysninger om revalidendens helbredsmæssige forhold, uddannelse, hidtidige erhverv og sociale forhold. Revalideringsplanen skal desuden indeholde tilbud om:

- Hjælp til uddannelse eller videreuddannelse
- Omskoling til andet arbejde
- Optræning der kan afhjælpe følger af handicap, ulykker o.l.

Når en revalidering er iværksat, tilkender kommunen revalidenden en revalideringsydelse, der er i overensstemmelse med revalideringsplanen. Revalideringsydelsen udbetales med en fast takst pr. time, der udgør 70 % af mindstelønnen for en ufaglært arbejder efter overenskomsten mellem S.I.K. og landsstyret svarende til 53,70 kr. i timen. Ydelsen beregnes på grundlag af det antal timer, revalidenden aktivt medvirker i revalideringen - dog højst for 40 timer om ugen. Ydelsen bortfalder i det øjeblik, revalidenden ikke følger planen aktivt.

Kommunen nedsætter revalideringsydelsen i det omfang, indtægter fra erhvervsarbejde eller selvstændig beskæftigelse overstiger 28.000 kr. årligt. Løbende udbetalinger fra forsikringer og pensionsordninger vil ligeledes medføre fradrag i revalideringsydelsen – dog kun i det omfang de sammenlagt med ydelsen overstiger revalidendens indtægter fra erhvervsarbejde eller selvstændig beskæftigelse før revalideringen.

En revalideringsperiode kan som udgangspunkt ikke overstige to år. Kommunen kan dog forlænge den periode, revalidenden kan modtage revalideringsydelse, hvis denne pga. nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne forhindres i at gennemføre forløbet inden for tidsrammen. Andre særlige forhold såsom sygdom, børns sygdom og barsel kan også begrunde en forlængelse af forløbet.

I redegørelsen Før tidspension og revalidering fra 2000 blev nedenstående tiltag foreslået indført på revalideringsområdet; dette med henblik på at bringe flere borgere tilbage på arbejdsmarkedet:

- Fysisk og psykisk behandling/genoptræning
- Etablering af jobs på særlige vilkår
- Specialindrettede arbejdspladser

- Etablering af særlige genoptræningsværksteder
- Efter- og videreuddannelses tilbud målrettet specifikke grupper blandt revalidenderne
- Udvikling af iværksætterområdet med henblik på etablering af bæredygtige arbejdspladser på værksteder for revalidender

Sideløbende med disse tiltag anbefales i redegørelsen at iværksætte kampagner med henblik på forebyggelse af arbejdsskader, misbrugssygdomme o.l.

Forebyggelse er et centralt indsatsområde, da en begrænset tilgang af førtidspensionister ikke alene kan betyde økonomiske besparelser, men også lette arbejdet med at reintegrere øvrige grupper, da der vil være færre at tage hånd om. At ændre holdningen til passiv forsørgelse i samfundet og yde en stærk revalideringsindsats er et godt afsæt, men det skal følges op af arbejdsmarkedspolitiske tiltag.

I 2007 var landskassens udgifter til revalidering på 4.9 mio. kr. i forhold til et budget på 5.8 mio. kr. De 4.9 mio. kr. blev refunderet kommunerne til revalidering af 190 borgere. Fra 2008-2010 er der budgetteret med 5.8 mio. kr. årligt til revalidering, idet det forventes, at 200 borgere årligt vil være under revalidering i perioden. Kommunerne afholder udgifterne til revalidering, hvor landskassen refunderer max. 50 %. De samlede offentlige udgifter til revalidering kan således beregnes til min. 10 – 12 mio. kr. årligt i perioden 2007 – 2010.

3.d. Fleksjob

Bestemmelserne om fleksjob-ordningen står i landstingsforordningen om revalidering. Primært er ordningen rettet mod borgere med nedsat arbejdsevne, der har været igennem et revalideringsforløb og skal reintegreres på arbejdsmarkedet.

Fleksjob tilbydes personer, der ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på almindelige vilkår. Det er en forudsætning, at mulighederne for revalidering til beskæftigelse på almindelige vilkår er udtømte, og at personen ikke modtager førtidspension.

Borgere i fleksjob modtager en overenskomstmæssig løn. Ved SIKs mindsteløn og ved et arbejdsomfang på 40 timer vil den ugentlige bruttoløn udgøre min. 3.068 kr.

Kommunerne udbetaler løntilskud til arbejdsgiverne. Tilskuddene afpasses graden af den nedsatte arbejdsevne for de enkelte borgere i fleksjob, således at tilskuddet maksimalt kan udgøre 50 % af den overenskomstmæssige løn på det aktuelle ansættelsesområde eller 50 % af den løn, der sædvanligvis udbetales for tilsvarende arbejde.

Kommunen har pligt til at afgive tilbud om fleksjob på fuld tid, medmindre den ansatte foretrækker deltidsansættelse.

En rundspørge blandt kommunerne om brugen af fleksjob-ordningen indikerer, at ordningen bruges i meget begrænset omfang.

3.e. Mobilitetsfremmende ydelser

Det er et arbejdsmarkedspolitisk problem, at arbejdssøgende i dele af Grønland ikke kan få arbejde, mens arbejdsgivere i andre dele af landet ikke kan finde arbejdskraft. Det hæmmer den økonomiske vækst og har betydelige sociale omkostninger.

For at gøre arbejdsformidlingen i Grønland fleksibel og effektiv, er der gennem mobilitetsfremmende ydelser mulighed for at omplacere arbejdskraften i landet. På den måde kan såvel kommuner som virksomheder søge bredt i forhold til formidling og rekruttering af arbejdskraften i landet.

Især modtagere af offentlig hjælp kan have interesse for denne ordning, da den kan medvirke til at fastholde / integrere til arbejdsmarkedet og derved samtidig forebygge, at de pågældende bliver førtidspensioneret.

Det er en stor beslutning at flytte til en ny kommune og begynde i et nyt job. Endvidere er kravene om, at modtagere af mobilitetsfremmende ydelser skal ansættes med varig ansættelse for øje og ikke må tage arbejde, der kan dækkes af lokal arbejdskraft. Ligeledes kan boligsituationen begrænse mulighederne.

For de fleste førtidspensionister er mobilitetsfremmende ydelser mere en teoretisk end en faktisk mulighed, - også på grund af de fysiske og/eller psykiske begrænsninger i arbejdsevnen.

Mobilitetsfremmende ydelser gives til personer, der ønsker at tage arbejde i en anden kommune end hjemkommunen. Ydelsen dækker over tiltrædelsesrejse og bohavflytning og ydes i henhold til bestemmelserne i Hjemmestyrets bekendtgørelse nr. 6 af 15. marts 2008 om mobilitetsfremmende ydelse.

Når en kommune ikke kan anvise arbejdskraft til en virksomhed, der søger medarbejdere, har virksomhed og kommune mulighed for at indhente information om, hvorvidt en anden kommune har kvalificeret arbejdskraft til rådighed. Hvis det er tilfældet, kan virksomheden forespørge om muligheden for at ansætte den arbejdssøgende.

Når en eventuel skriftlig aftale er indgået mellem virksomhed og arbejdstager, er det tilflytningskommunens opgave at undersøge mulighederne for at anvise bolig, mens anvisningskommunen pålægges at beregne udgifterne til rejse og bohavflytning. Det er yderligere anvisningskommunens opgave – på vegne af ansøgeren – at fremsende en ansøgning om mobilitetsydelse til Styrelsen for Erhverv, Arbejdsmarked og Erhvervsuddannelse (ISIIA).

Den grundlæggende forudsætning i hele processen er den enkelte arbejdssøgendes accept af såvel jobtilbud som destinationen.

3.f. Arbejdsformidling – definition og bestemmelser

I Landstingsforordning nr. 10 af 18. december 2003 om arbejdsformidling m.v. defineres arbejdsformidling som en landsomfattende, neutral og vederlagsfri service, der skal fremme udviklingen på arbejdsmarkedet samt styrke arbejdskraftens faglige og geografiske mobilitet.

Arbejdsformidlingen varetager anvisning af arbejde til arbejdssøgende og anvisning af arbejdskraft til arbejdsgivere inden for alle erhverv og stillingsgrupper. Endvidere varetager arbejdsformidlingen administration og vejledning af ansøgere på uddannelsesområdet.

Forordningen gælder for arbejde i Grønland og omfatter arbejdssøgende, der betragtes som grønlandsk arbejdskraft i henhold til den gældende lovgivning på området.

Det er en kommunal opgave at skabe grundlag for et rummeligt og fleksibelt arbejdsmarked på lokalplan, herunder at tage initiativer til en styrkelse af arbejdskraftens kvalifikationer. Kommunalbestyrelsen skal i den forbindelse udarbejde individuelle handlingsplaner for arbejdssøgende og for personer, der indgår i

opkvalificeringsforløb. Forordningen åbner op for, at Landsstyret kan yde tilskud til beskæftigelsesfremmende foranstaltninger.

Landsstyret ved ISIA afholder et årligt kursus for de kommunale medarbejdere, der beskæftiger sig med arbejdsformidling. Yderligere afholdes der efter hvert kommunalbestyrelsesvalg kurser for de kommunalbestyrelsesmedlemmer, hvis hverv omfatter arbejdsformidling.

3.g. Piareersarfiit

En væsentlig målsætning for arbejdsmarkedspolitikken er opkvalificering af arbejdsstyrken, der står til rådighed for arbejdsmarkedet. En anden væsentlig målsætning er udviklingen af vejlednings- og udviklingscentre i kommunerne, Piareersarfiit.

Efter § 5 stk. 2-4 i landstingsforordningen om arbejdsformidling m.v. kan kommunalbestyrelserne etablere lokale vejlednings- og introduktionscentre med henblik på at yde erhvervs- og uddannelsesbistand til unge og ledige. I bemærkningerne til forordningen uddybes det, at hensigten med bestemmelsen er at sikre erhvervs- og uddannelsesvejledning i kommunerne.

I Hjemmestyrets bekendtgørelse nr. 17 af 16. oktober 2007 om evaluering af Piareersarfiit centrenes opgavevaretagelse m.v. fastlægges ansvaret for driften af Piareersarfiit. Efter § 2 har kommunalbestyrelserne ansvaret for oprettelsen og driften af Piareersarfiit samt den overordnede administration af centrene og efter § 10 yder Hjemmestyret driftstilskud til centrene inden for den i finansloven fastsatte bevilling. Driftstilskuddet er afhængigt af, hvorvidt kommunerne lever op til en serviceaftale/resultatkontrakt med Styrelsen for Erhverv, Arbejdsmarked og Erhvervsuddannelser. Styrelsen kan ophæve serviceaftalen, hvis der ikke minimum hvert halve år sker økonomiske, statistiske og evaluerende indberetninger jf. § 6.

Etableringen af Piareersarfiit begyndte i 2004, og i dag er der 17 centre i landet. Piareersarfiit er en del af landsstyrets ekstraordinære uddannelsesindsats, også kaldet uddannelsesplanen, som løber i perioden 2006 – 2020. Det er landsstyrets målsætning, at 2/3 af arbejdsstyrken i 2020 skal have gennemført en kompetencegivende uddannelse, og det er ønsket og visionen, at Piareersarfiit skal være en afgørende faktor i at nå denne målsætning.

I henhold til § 6 i bekendtgørelsen om evaluering af Piareersarfiit, er målgruppen for Piareersarfiit blandt andet revalidender. Således er det lovgivningsmæssigt fastsat, at førtidspensionister er en målgruppe for Piareersarfiit, for så vidt de søger om revalidering. Der mangler dog ofte målrettede tilbud til revalidender. Aktuelt har Piareersarfiit primært sat fokus på unge og personer, der har retning på deres udvikling og er i bevægelse mod enten uddannelse eller arbejdsmarked. De forløb Piareersarfiit normalt tilbyder, fokuserer på udvikling og kvalificering, ikke omskoling eller behandling. Herved bliver førtidspensionisterne en ikke så synlig gruppe, uanset nogle førtidspensionister ønsker revalidering.

Der kan være et behov for at etablere visitationsgrupper, hvor det vurderes, hvorvidt en borger er egnet til at gennemføre et revalideringsforløb i Piareersarfiit. Det må i denne sammenhæng også være væsentligt, at borgeren så vidt muligt hjælpes videre og ikke "parkeres" på passiv forsørgelse. Det kræver et tæt samarbejde mellem de sociale myndigheder og uddannelses- og arbejdsmarkedsinstanser at skabe tilpassede forløb, der rummer klare og realiserbare mål. Det er ikke en hjælp at placere folk i et forløb, de alligevel ikke kan gennemføre. Snarere vil det kunne få den modsatte effekt.

På indeværende tidspunkt har Piareersarfiit ikke kapacitet til at imødekomme de behov, som førtidspensionister efterspørger med henblik på at (gen-) indtræde på arbejdsmarkedet. Men på sigt kan én-dørs princippet muligvis udvikles til også at give denne målgruppe relevante tilbud.

4. FØRTIDSPENSIONSGRUPPEN

4.a. Statistisk belyst

Nærværende afsnit vil belyse førtidspensionsgruppen statistisk, så det er muligt at danne sig et overblik over, hvordan denne gruppe er sammensat. Kapitlet er inddelt i 3 hovedafsnit:

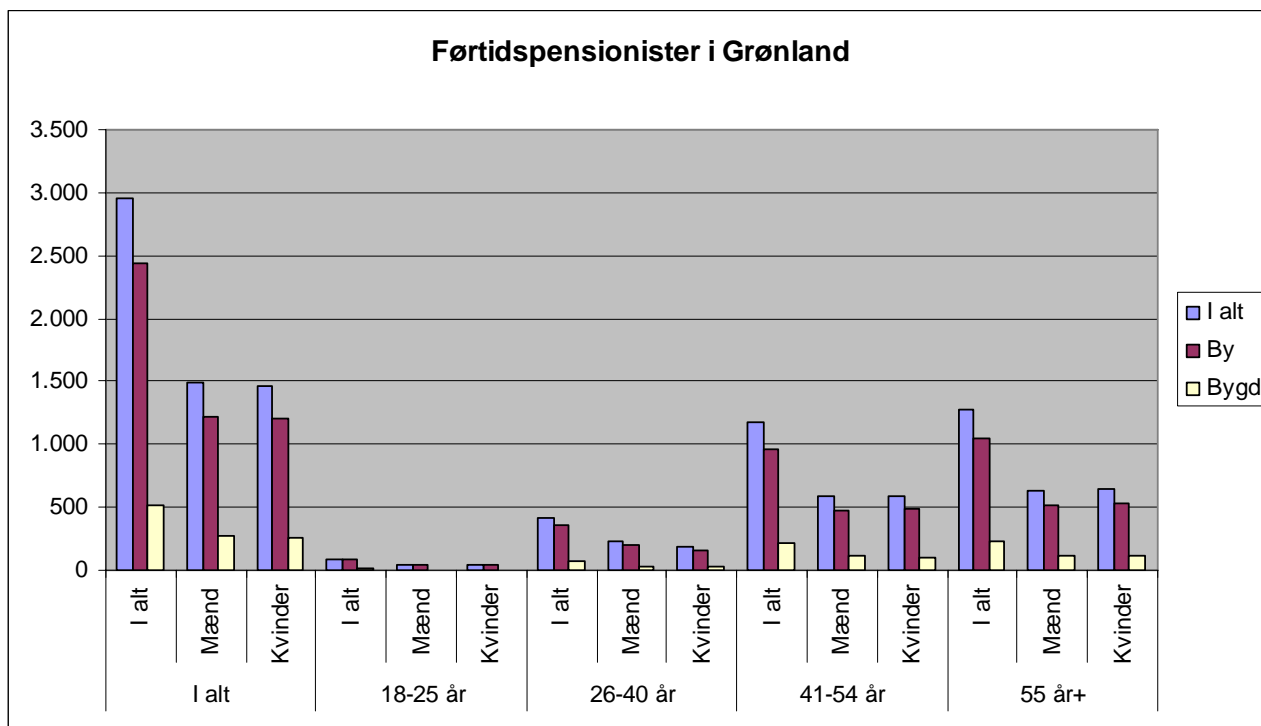
- En generel præsentation af førtidspensionsgruppen.
- En gennemgang af udviklingen over tid i førtidspensionsgruppen
- En gennemgang af førtidspensionsgruppens socio-økonomiske forhold (civil status, uddannelsesbaggrunds, indkomstforhold, tidligere tilknytning til arbejdsmarkedet og andre sociale ydelser).

Formålet er således at danne et billede af førtidspensionsgruppen og undersøge, om der kan drages nogle generelle tendenser ud af datamaterialet. Dette vil der blive samlet op på i slutningen af kapitlet.

Datamaterialet er indsamlet af Grønlands Statistik og omhandler perioden 1997-2006.

4.a.1. Generel præsentation af førtidspensionsgruppen.

Søjlediagram 1: Førtidspensionister fordelt på aldersgrupper, køn og bosted (2006-tal)



I 2006 er der 2.956 førtidspensionister i Grønland, hvoraf 82 % bor i byerne og resten i bygderne. Denne fordeling svarer nogenlunde til fordelingen i befolkningen generelt. Førtidspensionistgruppen består af stort set et lige antal kvinder og mænd.

Hvis man ser på førtidspensionsgruppen som helhed, så er den største gruppe førtidspensionister 55 år eller derover. Denne gruppe udgør 43,1 % af den samlede gruppe. Den næststørste gruppe (i alderen 41-54 år) udgør 39,6 %, hvor den tredje gruppe i alderen 26-40 år udgør knap 14,2 % af den samlede gruppe af

førtidspensionister. Den fjerde og sidste gruppe er i alderen 18 -25 år og består af 92 førtidspensionsmodtagere, som kun udgør 3,1 % af den samlede gruppe. Idet denne gruppe er relativt lille, vil den i de kommende afsnit blive slået sammen med gruppen af modtagere mellem 26 og 40 år, så den nye gruppe fremover vil omfatte 18-40-årige.

Det er positivt at bemærke, at den yngste gruppe i alderen 18 - 25 år er relativt lille, hvilket også fremgår af søjlediagrammet.

Derudover er det interessant at bemærke, at nettotilgangen i førtidspensionsgruppen kun stiger marginalt fra gruppen af 41-51-årige til gruppen af personer på 55 år og derover. Det tyder på, at enten er der meget få personer over 55 år, der bliver førtidspensionister eller også er frafaldet ved død i denne gruppe meget stort. Det vurderes, at der er en kombination af begge faktorer.

Førtidspensionisternes fordeling på alder og køn er stort set uafhængig af geografisk tilhørsforhold.

Den samlede potentielle arbejdsstyrke i den erhvervsaktive alder bestod i 2004 af 38.473 årsværk⁴. Denne gruppe omfatter alle personer i aldersgruppen 15-62 år, uanset om de reelt står til rådighed for arbejdsmarkedet. En række personer i gruppen står således reelt ikke til rådighed for arbejdsmarkedet, f.eks. studerende, skolesøgende unge, førtidspensionister og hjemmegående. I forhold til denne gruppe udgør førtidspensionsgruppen 7,7 % af den samlede potentielle arbejdsstyrke⁵.

Førtidspensionisterne fordelt på de 4 storkommuner, by/bygd, aldersgrupper og køn (2006-tal)

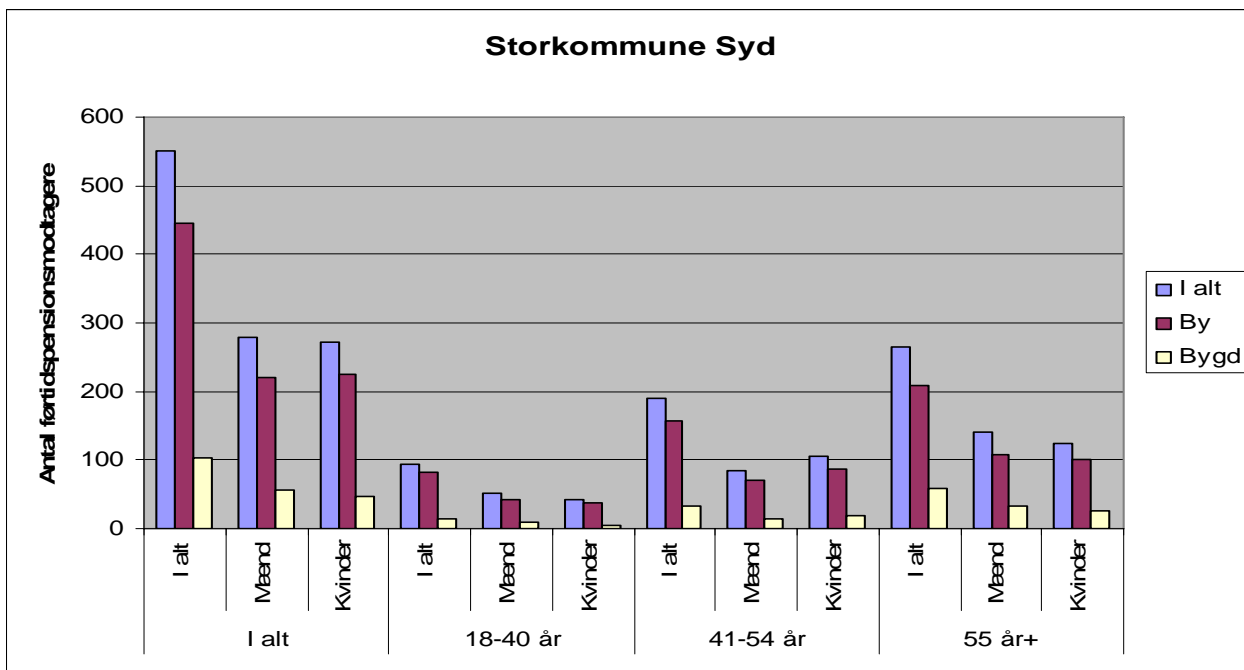
Det samlede antal førtidspensionister fordeler sig med 550 personer i Sydkommunen, 951 i Øst-Vestkommunen, 419 i Midtkommunen og 1036 i Nordkommunen. I forhold til befolkningens fordeling på de 4 storkommuner, udgør førtidspensionisterne mellem 4 % og 7 % af befolkningen i de enkelte storkommuner, hvor der er forholdsvis flere førtidspensionister i Sydkommunen og forholdsvis færre i Midtkommunen.

Nedenfor er opstillet fordelingen af førtidspensionister i de enkelte storkommuner fordelt på køn, alder og by/bygd. Tallene er fra 2006.

⁴ Senest tilgængeligt datamateriale fra Grønlands Statistik på www.greenstat.gl.

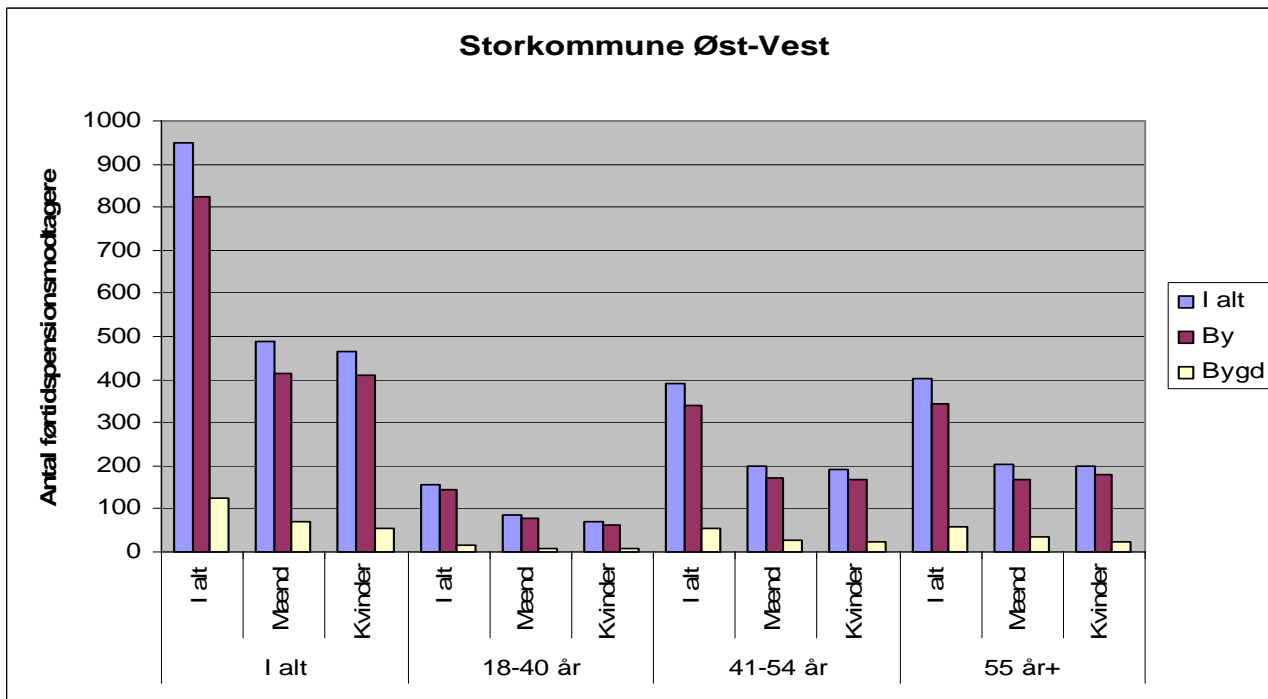
⁵ Førtidspensionisttallene er fra 2006, mens tallene for den samlede arbejdsstyrke er fra 2004. Derudover indbefatter tallet for arbejdsstyrken også 15-18 årige – en gruppe, som ikke er indbefattet i førtidspensionsgruppen. Konsekvensen er, at førtidspensionsgruppen reelt er marginalt større end det oplyste. Tallet giver dog en god indikation af niveauet af førtidspensionister i forhold til den samlede arbejdsstyrke.

Søjlediagram 2: Førtidspensionister Storkommune Syd (2006-tal)



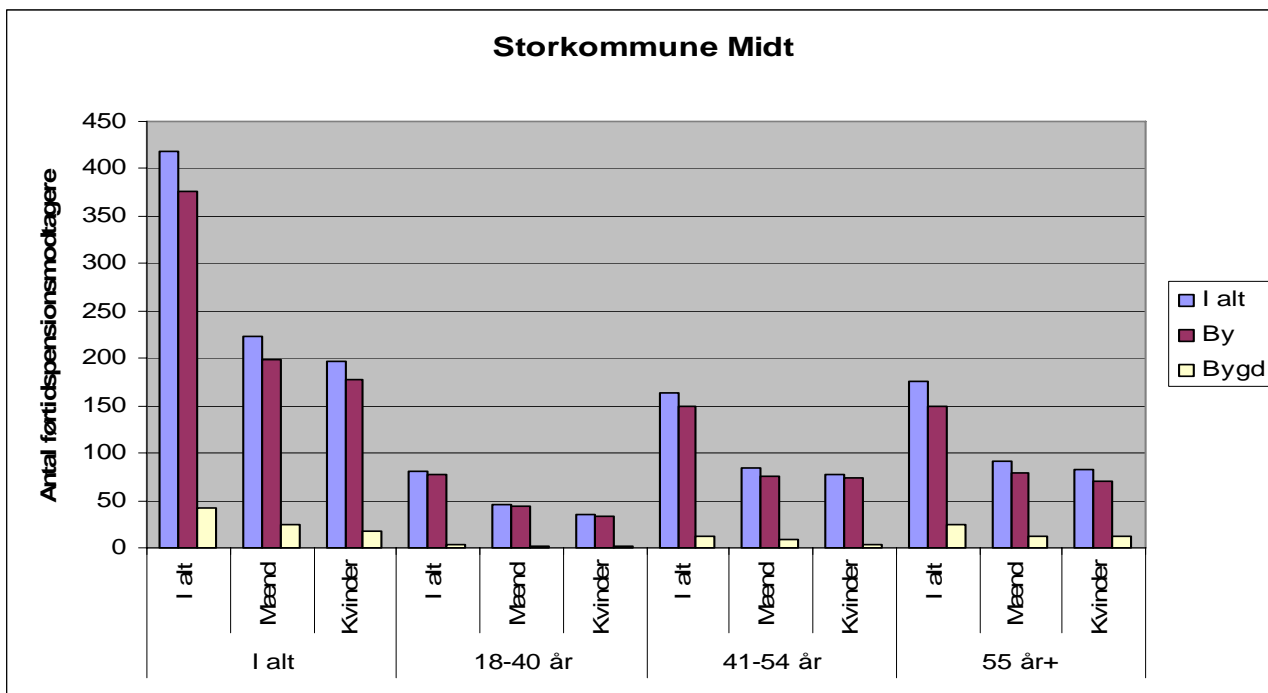
I Storkommune Syd udgør førtidspensionistgruppen 10,3 % af den samlede potentielle arbejdsstyrke. Det gør Storkommune Syd til den storkommune med relativt flest førtidspensionister.

Søjlediagram 3: Førtidspensionister Storkommune Øst-Vest (2006-tal)



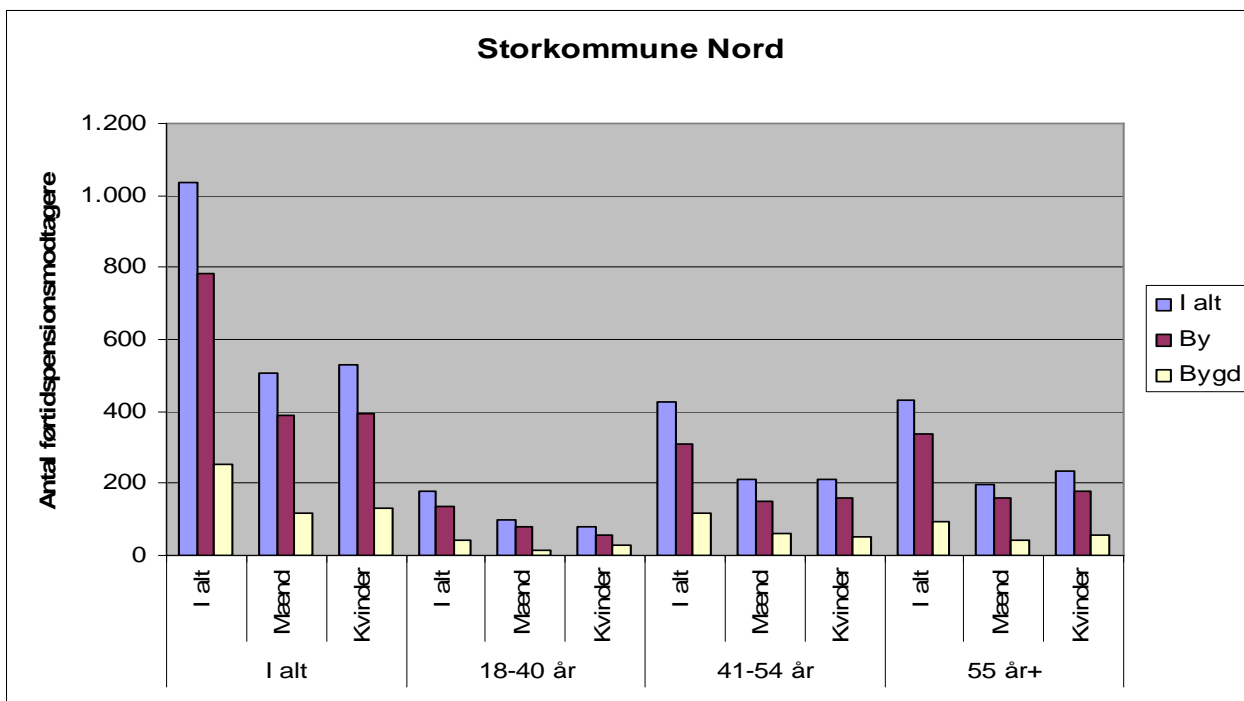
I Storkommunen Øst-Vest udgør førtidspensionistgruppen 6,6 % af den samlede potentielle arbejdsstyrke.

Søjlediagram 4: Førtidspensionister Storkommune Midt (2006-tal)



I Storkommunen Midt udgør førtidspensionistgruppen 6,5 % af den samlede potentielle arbejdsstyrke.

Søjlediagram 5: Førtidspensionister Storkommune Nord (2006-tal)



I Storkommunen Nord udgør førtidspensionistgruppen 8,6 % af den samlede potentielle arbejdsstyrke.

Sammenfattende

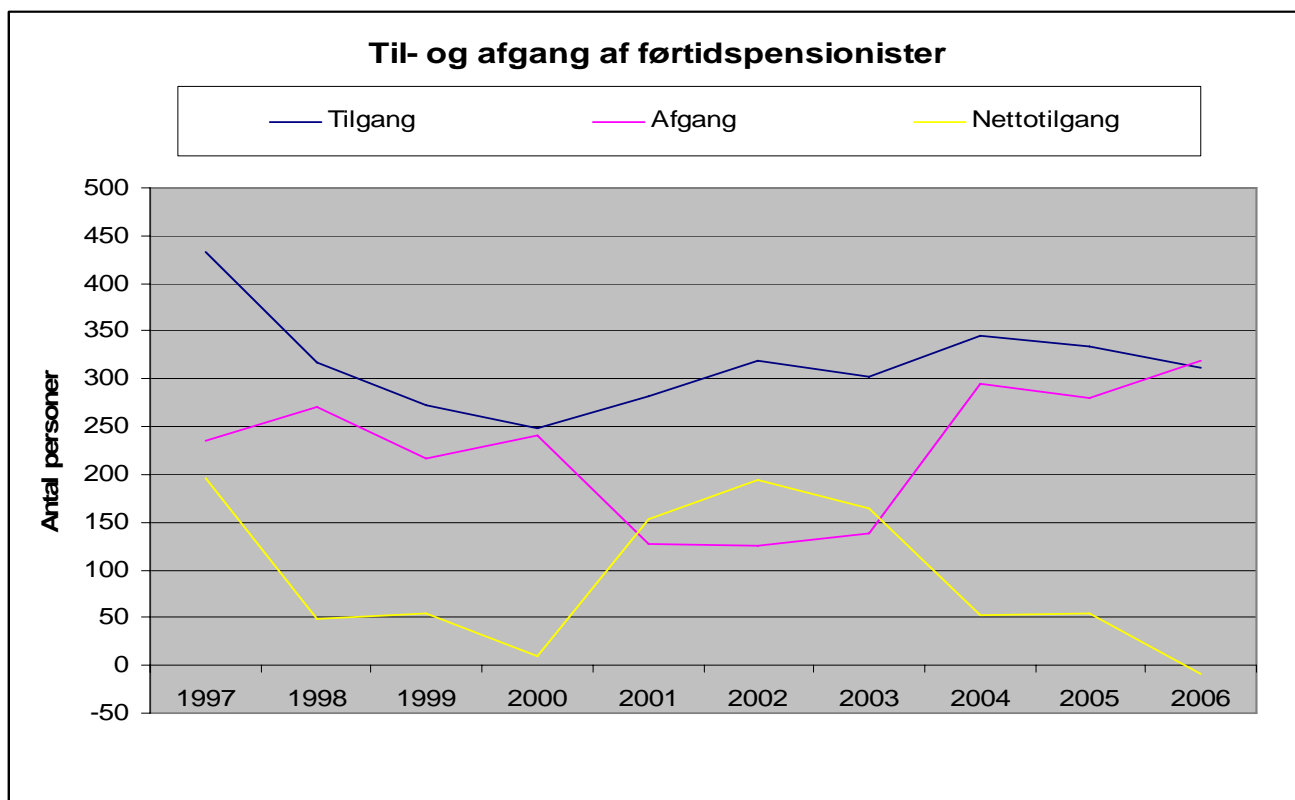
I 2006 er den typiske førtidspensionist i aldersgruppen 40 år og opefter og bor i byen.

4.a.2 Udvikling over tid i førtidspensionsgruppen.

Ud fra datamaterialet er det muligt at få et billede af til- og afgang af førtidspensionister i perioden 1997 til 2006. På den måde får man også et billede af nettotilgangen, og dermed et reelt billede af, om det stigende antal førtidspensionister i perioden 1997 – 2006 skyldes en stigning i tilgangen eller et fald i afgangen i førtidspensionistgruppen.

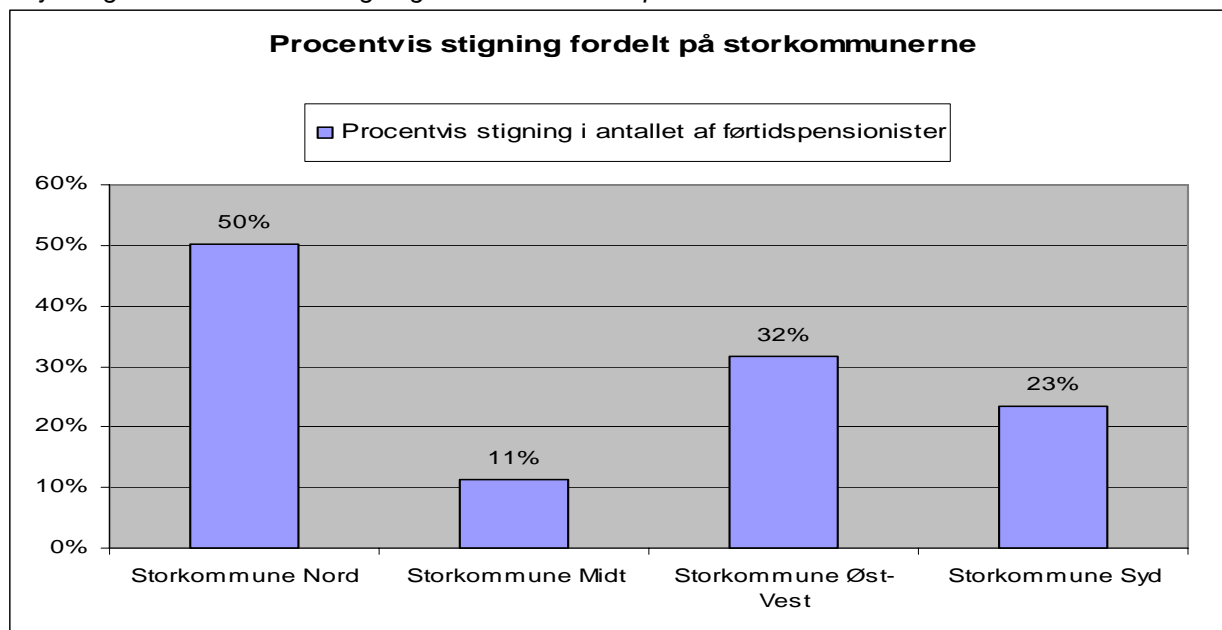
Som det fremgår af grafen nedenfor, så var nettotilgangen af førtidspensionister aftagende indtil år 2000, fra knap 200 personer i 1997 til 9 personer i 2000. I perioden fra 2000 til og med 2003 var der et markant fald i afgangen af førtidspensionister, sammenholdt med en svag stigning i tilgangen af førtidspensionister. Dette bevirkede, at nettotilgangen udgjorde op til 200 førtidspensionister årligt i denne periode. I perioden fra 2004 til 2006 er afgangen af førtidspensionister steget kraftigt, så det i 2006 stort set lå på samme niveau som tilgangen af førtidspensionister. I 2006 var nettotilgangen af førtidspensionister således marginalt negativ (- 9 personer).

Graf 1: Til-, af- og nettotilgang af førtidspensionister i perioden 1997 – 2006.



Ved nærmere undersøgelse af datamaterialet viser det sig, at der er væsentlige regionale forskelle på hvilke storkommuner, som har oplevet de største stigninger i gruppen af førtidspensionister i den undersøgte periode. Som det kan aflæses i søjlediagrammet nedenfor, så har både Nordkommunen og Øst-vestkommunen oplevet de største stigninger på 50 % henholdsvis 32 % fra 1997-2006. Sydkommunen har i samme periode oplevet en stigning på 23 % og Midtkommunen en stigning på 11 %. Den samlede procentvise stigning for alle kommuner i den undersøgte periode er 33 %.

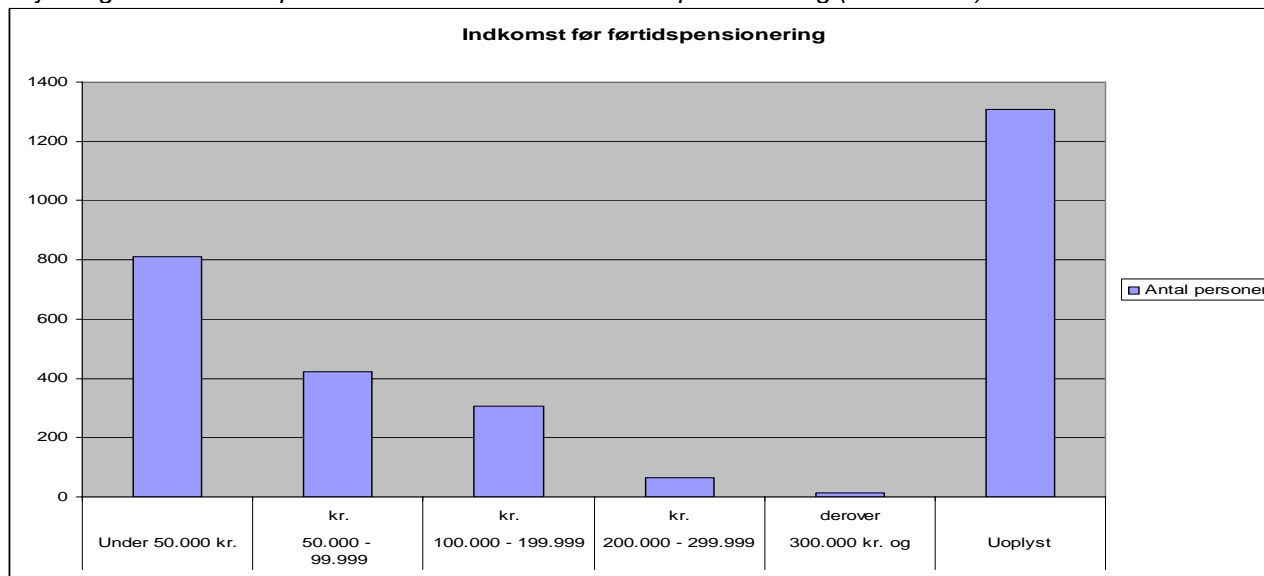
Søjlediagram 6: Procentvis stigning i antallet af førtidspensionister fra 1997 til 2006



4.a.3 Førtidspensionisternes socio-økonomiske forhold

I dette afsnit vil førtidspensionisternes socio-økonomiske forhold blive beskrevet. Det indbefatter førtidspensionistgruppens indkomstforhold, uddannelsesniveau og familiemæssige forhold.

Søjlediagram 7: Førtidspensionistens indkomst før førtidspensionering (1997-2006)



Der er tilgængelige data for knap halvdelen af førtidspensionisternes indkomstforhold før førtidspensionering. Af denne gruppe havde ca. en fjerdedel en indkomst under 50.000 kr. årligt, ca. 15 % havde en indkomst mellem 50.000 og 100.000 kr., ca. 10 % havde en indkomst mellem 100.000 kr. og

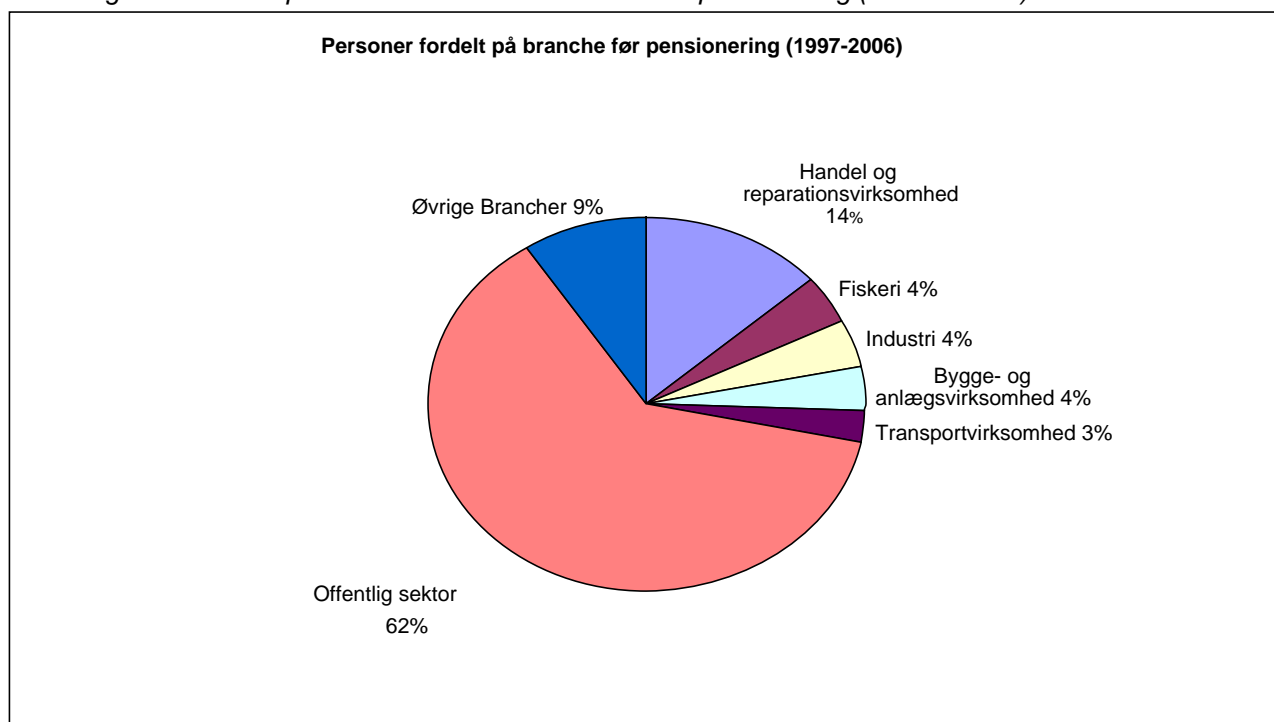
200.000 kr. mens de resterende 0,4 % havde 300.000 kr. og derover i årlig indtægt. Til sammenligning kan nævnes, at den gennemsnitlige personlige skattepligtige indkomst i 2006 lå på kr. 169.000⁶.

Blandt de tilgængelige data er der således en overvægt af personer, som før førtidspensioneringen havde en lav indkomst.

Det skal dog påpeges, at den lave indkomst i året før førtidspensionering kan skyldes det forhold, at førtidspensionisten på dette tidspunkt arbejdede mindre pga. af f.eks. fysisk nedslidning. Det kan således ikke udelukkes, at førtidspensionisten nogle år tidligere har oppebåret en højere løn.

Branche før tildeling af førtidspension⁷

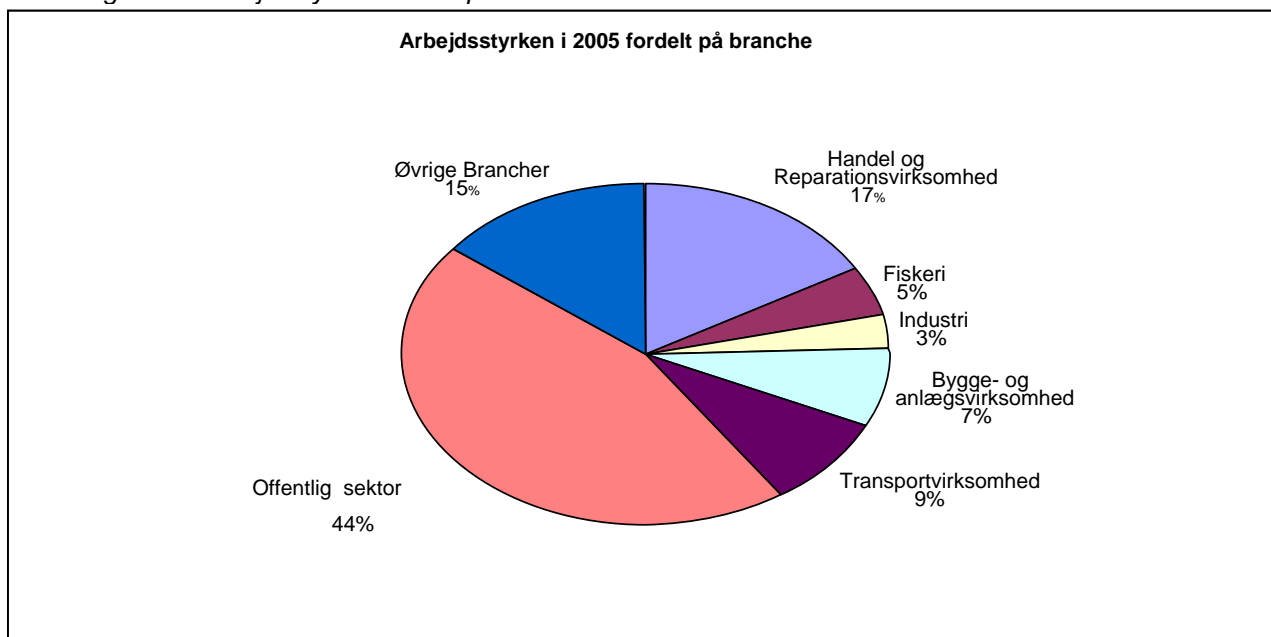
Cirkeldiagram 1: Førtidspensionisternes branche før førtidspensionering (1997 til 2006).



⁶ Grønlands Statistik; <http://www.statgreen.gl/dk/publ/indkom/08-1indk.pdf> p. 8.

⁷ Udgangspunktet for inddelingen i ovenstående branchenomenklatur, er dels den danske brancheklassifikation og dels NACE (Nomenclature generale des Activités économiques dans les Communautés Européennes). For en uddybende beskrivelse af de enkelte branchegrupper henvises til Grønlands Statistik: <http://www.statgreen.gl/dk/publ/arbmark/GB2000.pdf>

Cirkeldiagram 2: Arbejdsstyrken fordelt på brancher i 2005.



Der foreligger statistiske oplysninger om branche før tildeling af førtidspension for 1616 ud af de knap 3000 førtidspensionister. Det må antages, at de resterende førtidspensionister ikke har haft tilknytning til arbejdsmarkedet umiddelbart før førtidspensionering. Derudover mangler der konkret information om brancheforhold for 884 personer. Det kan formodes, at manglende brancheregistrering kan bero på, at de pågældende har været modtagere i offentlig hjælp i et omfang, hvor brancheregistrering ikke har givet mening.

Ud af de 1616 førtidspensionister, hvor der foreligger data, har 62 % af førtidspensionisterne været beskæftiget i den offentlige sektor⁸. I forhold til den samlede arbejdsstyrke er denne gruppe overrepræsenteret, da denne hovedbranche kun udgør 44 % af den samlede beskæftigelse blandt lønmodtagere.

14 % af de registrerede førtidspensionister har været beskæftiget i privat handel og reparationsvirksomhed. For de private fiskeri- og industrisektorerne er tallene for begge grupper 4 %. Disse brancher svarer nogenlunde til sammensætningen blandt lønmodtagere på arbejdsmarkedet i 2006.

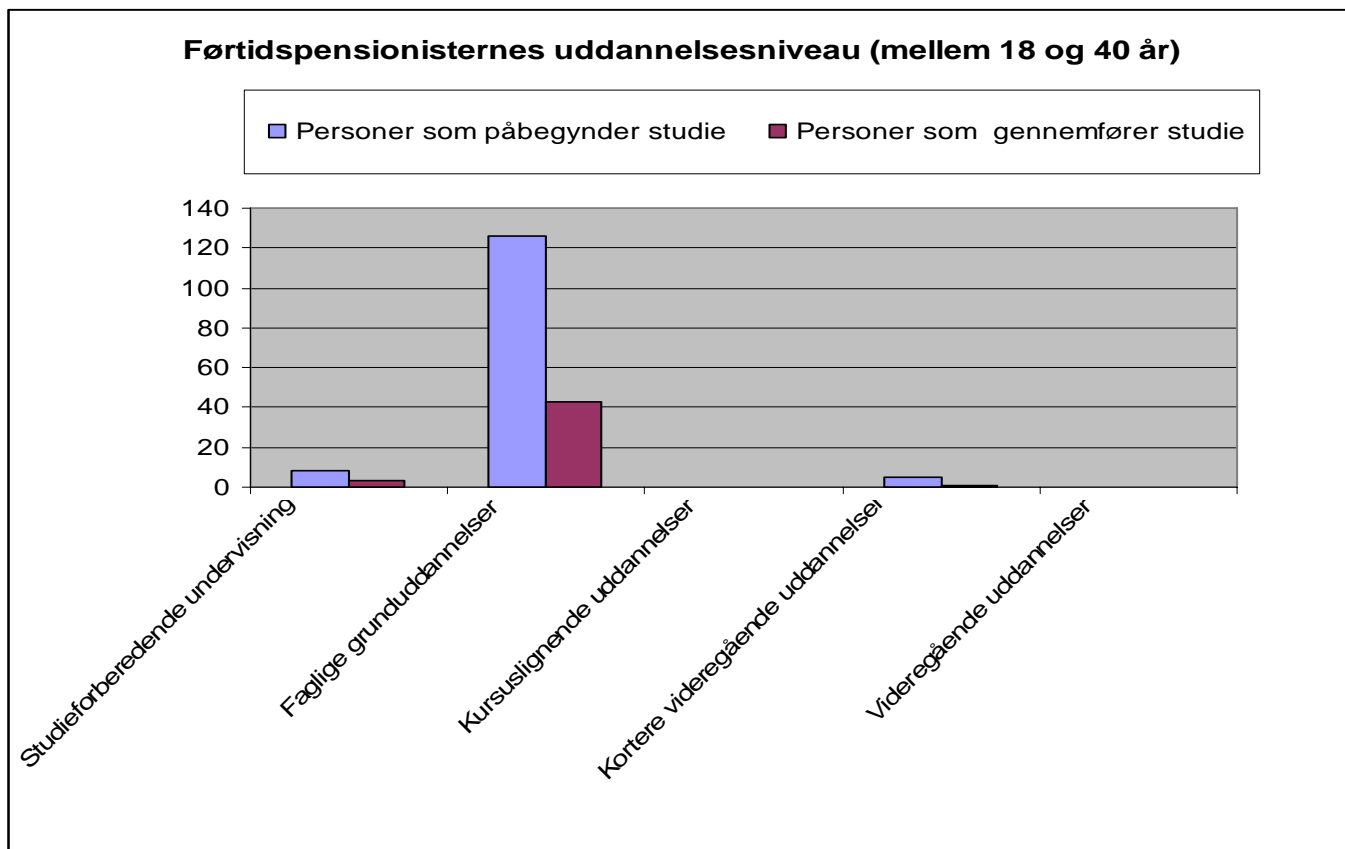
Førtidspensionister, som har arbejdet i den private transportsektoren, bygge- og anlægssektoren og øvrige brancher, er derimod underrepræsenteret i førtidspensionsgruppen.

⁸

Den offentlige sektor omfatter offentlig administration og socialforsikring, bl.a. de lovgivende og udøvende myndigheders aktiviteter i forbindelse med den generelle offentlige administration af samfundets forhold, eksempelvis sundhedsvæsen, undervisning, kultur, boligforhold og sociale forhold. Derudover dækker gruppen lovpligtige socialsikringsordninger.

I Grønland omfatter den offentlige sektor også en række produktionsvirksomheder med en stort antal ansatte.

Søjlediagram 8: Førtdspensionisternes uddannelsesnivea



Det er sparsomt, hvad der findes af statistisk materiale om den enkeltes førtdspensionists højeste fuldførte uddannelse. Dog er det muligt at tegne et billede af førtdspensionisternes uddannelsesnivea for gruppen af modtagere mellem 18 og 40 år, hvor der findes statistisk materiale for 30 % af denne gruppe. Som det fremstår i ovenstående graf, er den helt overvejende del af gruppen førtdspensionister, som har taget eller har været i gang med en faglig grunduddannelse. Den faglige grunduddannelsesgruppe dækker typisk over uddannelser indenfor jern og metal, bygge og anlæg, handel og kontor, social og sundhed samt søfart og fiskeriuddannelser⁹

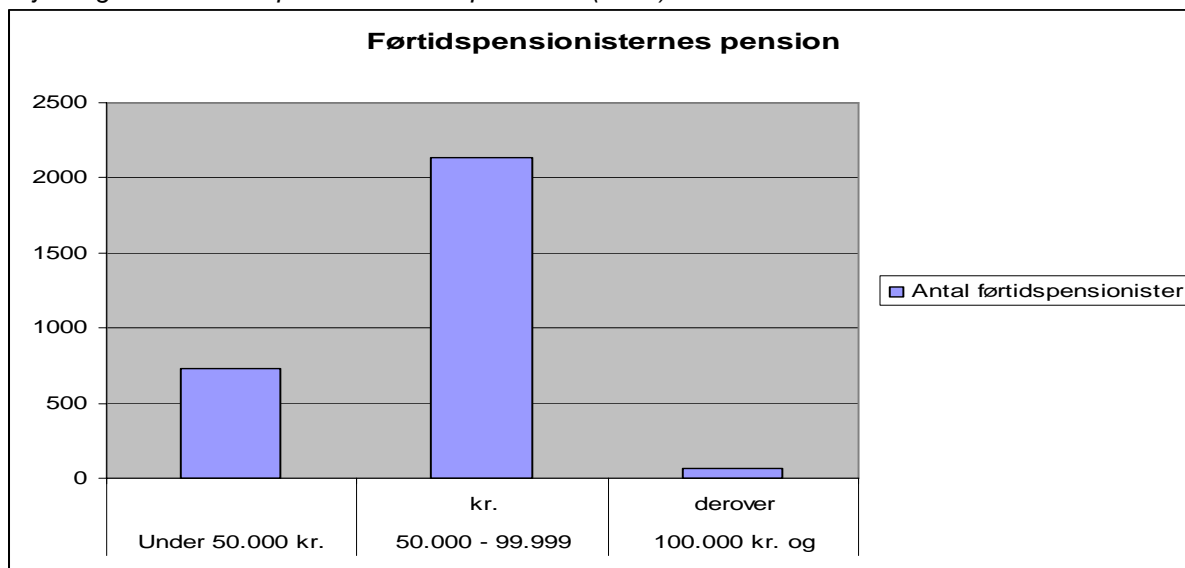
Det viser sig også, at ud af de 126 personer, som figurerer under "faglige grunduddannelser", så er det kun 34 %, som reelt har gennemført studiet.

⁹

For uddybning af de forskellige uddannelsesgrupper se <http://www.statgreen.gl/>

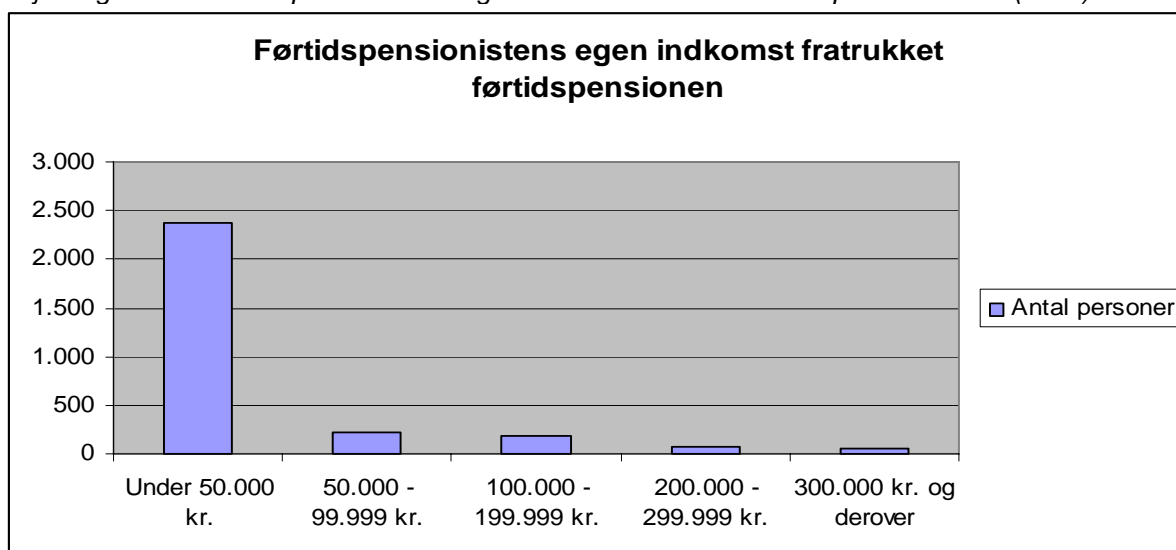
Førtidspensionisternes økonomiske forhold

Søjlediagram 9: Førtidspensionisternes pension¹⁰ (2006).



Den største gruppe af førtidspensionsmodtagere modtager mellem 50.000 og 99.999 kroner om året i førtidspension. Dette svarer til, at 73 % af modtagerne ligger i netop denne gruppe. Ca. 25 % af førtidspensionsmodtagerne modtager en pension, som ligger under 50.000 kroner.

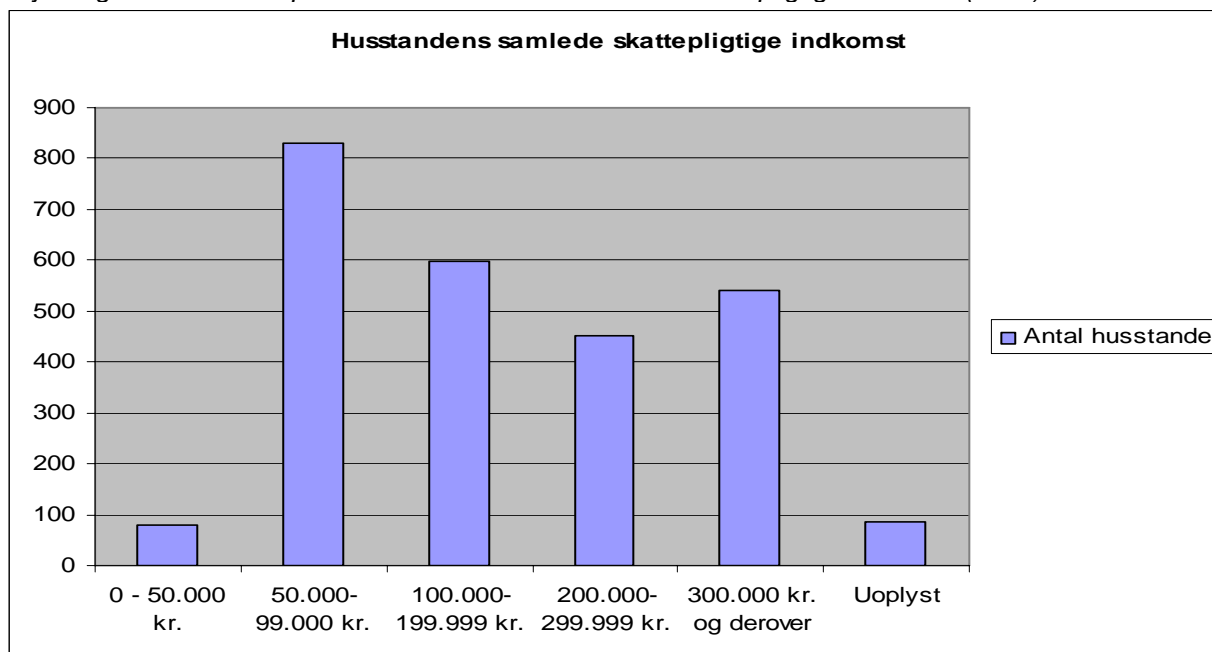
Søjlediagram 10: Førtidspensionistens egen indkomst eksklusiv førtidspensionsbeløb (2006).



Størstedelen af førtidspensionisterne har en beskeden indkomst på under 50.000 kroner ud over førtidspensionen. Denne gruppe udgør 81 % af den samlede førtidspensionsgruppe.

¹⁰ Her medtages førtidspensionens grundlag (og evt. tillæg).

Søjlediagram 11: Før tidspensionist-husstandens samlede skattepligtige indkomst (2006).



Når man tager højde for førtidspensionistens samlede skattepligtige husstandsindkomst, ser man en fordeling som ovenfor. Der skal dog tages det forbehold, at der kan være store regionale forskelle, hvilket ikke er afspejlet i ovenstående søjlediagram. En sådan forskel er tilfældet i det samlede billede for alle husstandsindkomster i Grønland, hvor der i byerne er en væsentlig højere husstandsindkomst end i bygderne. Yderligere er husstandsindkomsten i den kommende Øst-Vestkommune den storkommune med det markant højeste indkomstniveau, men også den kommune med størst intern indkomstmulighed¹¹.

Tabel 1: Gennemsnitlig skattepligtig Indkomst for alle husstande i Grønland fordelt på storkommuner (2006)

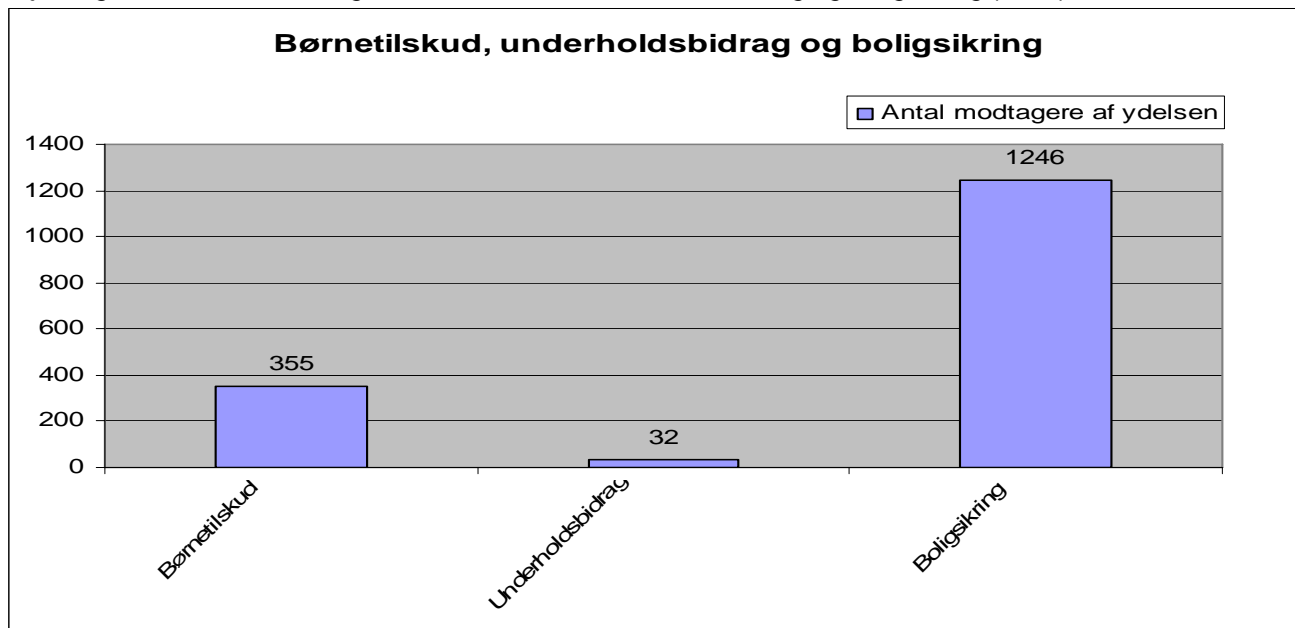
Sydkommunen	Kr.	258.000
Øst-Vestkommunen	Kr.	378.000
Midtkommunen	Kr.	305.000
Nordkommunen	Kr.	276.000

Den gennemsnitlige skattepligtige husstandsindkomst for alle husstande ligger mellem kr. 258.000 og kr. 378.000. Den gennemsnitlige husstandsindkomst, hvor der minimum bor en førtidspensionist udgjorde i 2006 ca. kr. 182.000. Før tidspensionisternes husstands indkomst ligger således mellem 30 % og 52 % under landsgennemsnittet.

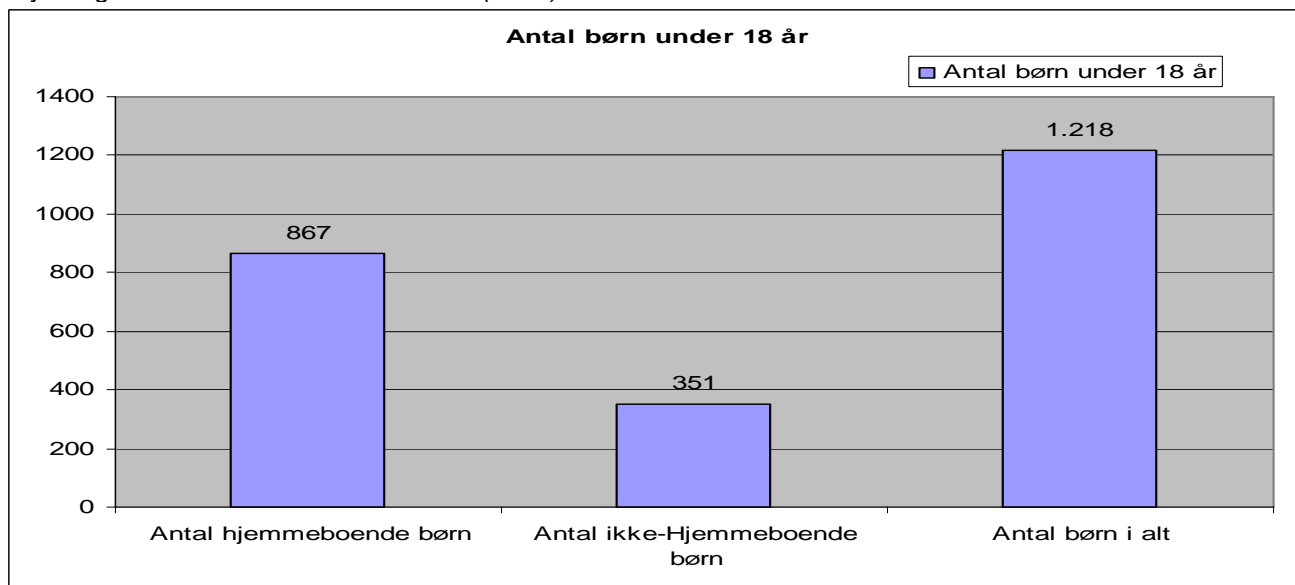
¹¹

Grønlands Statistik, <http://www.statgreen.gl/dk/publ/indkom/08-1indk.pdf>

Søjlediagram 12: Antal modtagere af børnetilskud, underholdsbidrag og boligsikring (2006).



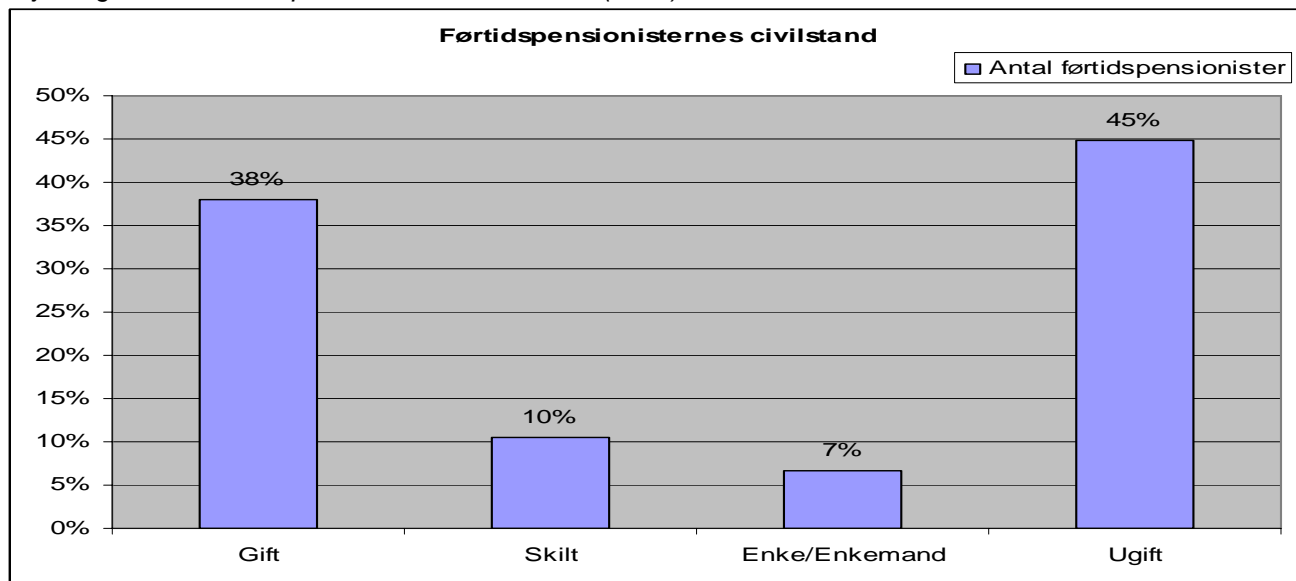
Søjlediagram 13: Antal børn under 18 år (2006).



Der udbetales boligsikring til 1246 husstande, hvor der bor en førtidspensionist. At tallet ikke er større, kan skyldes, at man især i Nordkommunen bor i BSU huse frem for i lejeboliger. Der kan kun udbetales boligsikring, når man bor i lejebolig.

Der udbetales børnetilskud til 335 førtidspensionister og 32 førtidspensionister modtager underholdsbidrag. I førtidspensionsgruppen er der samlet 1218 børn og unge under 18 år, hvor 867 er hjemmboende og 351 er udeboende.

Søjlediagram 14: Førtidspensionisternes civilstand (2006).



I førtidspensionsgruppen er 1313 ugift og 1111 personer lever i et ægteskab. 306 førtidspensionister er fraskilte og 197 pensionister er enke eller enkemand.

Opsummering

Formålet med dette afsnit har været at belyse førtidspensionsgruppen statistisk, så det er muligt at danne sig et overblik over, hvordan gruppen er sammensat.

Derudover kan man opsummerende fremstille et billede af den "typiske" førtidspensionist, som er kendetegnet ved følgende karakteristika:

- Er 41 år eller derover.
- Lever i byen i Nord- eller Øst-Vestkommunen.
- Har tidligere været beskæftiget i den offentlige sektor.
- Havde lav indkomst umiddelbart inden førtidspensionering.
- Har lav eller ingen indkomst ved siden af den nuværende førtidspension.
- Lever i en husstand med en gennemsnitlig indkomst, som ligger mellem 30 og 52 % under landsgennemsnittet.

4. b. Undersøgelse i 3 kommuner

Daværende Familiedirektoratet gennemførte ved ekstern konsulent en spørgeskemaundersøgelse i 2007 af førtidspensionisters forhold i Nuuk, Narsaq og Aasiaat. Intentionen med undersøgelsen var fremadrettet at finde frem til muligheder for at udnytte en eventuel arbejdsevne blandt førtidspensionister. I respondentgruppen blev derfor ikke medtaget førtidspensionister født før 1955, førtidspensionister med en vis biindtægt samt førtidspensionister boende på døgninstitution, i beskyttet boenhed eller i bokollektiv. Der indkom besvarelser fra ca. 40 % af målgruppen.

Gennemsnitsalderen var 44 år i alle tre kommuner og der var svar fra ca. lige mange mænd og kvinder, dog fra lidt flere kvinder. Der var betydelig variation blandt respondenterne i kommunerne mht. civil status, idet 45 % henh. 72 % henh. 89 % var enlige, og mht. børn, idet 46 % henh. 56 % henh. 65 % havde børn.

Gennemsnitsalderen ved tildeling af førtidspension varierede fra 33 år, 35 år til 40 år, og respondenterne havde i gennemsnit modtaget førtidspension i 7,5 år, 9 år og 11 år.

Respondenterne har anført en mangfoldighed af årsager til førtidspensioneringen; eksempelvis gigt, hjerneblødning, dårlig arm, rygskaide, skizofreni, allergi/eksem, dårlig ryg, medfødt benhandicap, kræft, krampe, maniodepressiv, dårlig ryg/druk.

Respondenterne nævner en mangfoldighed af beskæftigelser før tildeling af førtidspension, eksempelvis butiksassistent, hjemmehjælper, rengøringsassistent, rør lægger, sømand, arbejdsløs, uddannelsessøgende, minearbejde, vejarbejder, tolk, fisker, arbejdsmand, kontoruddannet.

75 – 85 % klarede sig selv økonomisk inden førtidspensionering og 60 – 78 % havde ingen uddannelse.

Vedrørende egen vurdering af arbejdspotentialer har 45 - 54 % svaret, at de gerne vil have et nyt og lettere arbejde.

Vedrørende egen vurdering af evne til omskoling/uddannelses tiltag har 28 – 40 % svaret, at de gerne vil omskoles eller have en uddannelse.

Lettere arbejde med fleksid er et ønske / forslag fra mange respondenter.

Bemærkninger til undersøgelsen:

Undersøgelsesresultaterne kan ikke anses for repræsentative for samtlige førtidspensionister i de pågældende kommuner, ej heller på landsplan, da der ikke er kendskab til de øvrige 60 % i de 3 kommuner.

Undersøgelsesresultaterne indikerer dog, at der kan være et vist arbejdskraftpotentialer blandt førtidspensionister, - til et lettere arbejde på fleksid. De fleste er uden uddannelse og mange har haft ufaglært arbejde før førtidspensionering; der vil derfor skulle sættes ind med kompetenceudvikling før (gen)indtræden på arbejdsmarkedet. De fleste har været førtidspensionister i en længere årrække.

Da de fleste respondenter har været på arbejdsmarkedet før førtidspensionering, vil de være relativt lette at reintegrere, i og med de er vant til at færdes på arbejdsmarkedet. Dog vil mange ikke kunne varetage samme erhverv som tidligere og vil skulle omskoles til at arbejde i et andet erhverv.

4. c. Årsager til førtidspensionering

Efter § 6 i landstingsforordningen om førtidspension sker førtidspensionering af fysiske og/eller psykiske og/eller sociale årsager.

Der foreligger ingen oversigt over omfanget af de forskellige årsager eller kombinationer af årsager, til førtidspensionering. Der vil imidlertid normalt foreligge en lægeerklæring forud for tilkendelse af førtidspension, som indeholder oplysninger om helbredsmæssige forhold, vurdering af arbejdsevne mv.

Med henblik på at kortlægge det sociale og helbredsmæssige grundlag for førtidspensionering, er der indhentet en række lægeerklæringer, der har dannet grundlag for de seneste førtidspensioneringer i de grønlandske kommuner. Formålet er at komme tættere på de årsager, der ligger til grund for førtidspensionering.

Der kan kun med forbehold drages konklusioner ud fra lægeerklæringerne, da undersøgelsen hviler på et begrænset antal lægeerklæringer, der til tider er sparsomt udfyldt. Der kan dog udledes nogle generelle tendenser vedrørende årsagerne til førtidspensionering, da en del sygdomme/skavanker og sociale omstændigheder går igen i de lægefaglige vurderinger.

Der er indkommet 105 lægeerklæringer fordelt på 12 kommuner, hvor antallet ligger mellem 5 og 14 eksemplarer pr. kommune. Lægeerklæringerne er i de fleste tilfælde strukturmæssigt sat op som et udfyldningsskema:

- Subjektive klager (de klager som patienten fremfører som anledning til førtidspensionering)
- Sygehistorie (ansøgerens udredning af egen sygehistorie og evt. lægens iagttagelser)
- Arbejdsskade? (kan sygdommen relateres til en arbejdsskade?).
- Objektiv undersøgelse (vurdering af ansøgerens almene tilstand, de lidelser der foranlediger ansøgningen og eventuelt andre lidelser).
- Diagnose
- Behandling? (er ansøgeren under behandling for sin lidelse?)
- Arbejdsevne? (er ansøgerens arbejdsevne nedsat i en grad, hvor han ikke anses at kunne udføre et job svarende til evner og uddannelse?)
- Hjælpemidler? (anvender ansøgeren hjælpemidler? Vil hjælpemidler kunne føre til en bedring af arbejdsevnen?)
- Særlige bemærkninger (sammenfattet vurdering af ansøgerens helbredsmæssige, sociale og erhvervsmæssige situation)

Der benyttes 2 metoder til analyse af de indkomne lægeerklæringer:

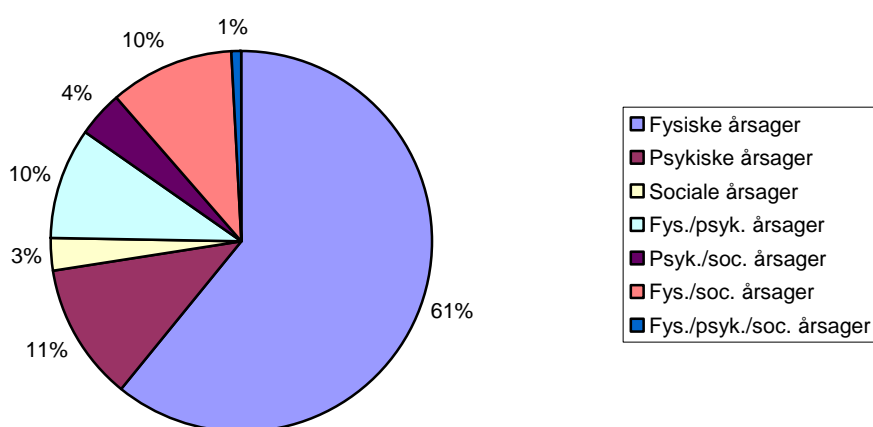
- a) Gennemgang af diagnoserne i lægeerklæringerne.
- b) Fortolkning af de samlede informationer i lægeerklæringerne.

Lægeerklæringerne anfører tydeligt de helbredsmæssige forhold, men kun i nogle tilfælde og kun vagt de sociale forhold, der kan have medvirket til førtidspensioneringen. Derfor er foretaget en fortolkning af lægeerklæringerne, hvor det skønnes, om der også har været sociale årsager medvirkende til førtidspensionering, da de helbredsmæssige forhold i sig selv ikke har kunnet berettige til førtidspension. Blandt andet er der en del eksempler på personer, hvis fysiske handicap gør, at de ikke kan udføre deres hidtidige erhverv. Her angiver lægerne som regel, at personerne ikke vil kunne udføre et fysisk krævende job. Men det udelukker ikke revalidering og fleksjob, hvorfor der også må have forelagt sociale årsager til grund for førtidspensioneringen.

Sociale årsager skal i denne sammenhæng forstås bredt, jf. definitionerne i afsnit 3.a.

Førtidspensionsområdet. Årsager som alder, livsvilkår, lokale forhold m.v. er centrale kriterier i forbindelse med vurderingen af en ansøgning om førtidspension, og flere af de omstændigheder, der beskrives i afsnit 5. *Barrierer ved (gen)indtræden på arbejdsmarkedet* – er ligeledes væsentlige faktorer for beslutninger om førtidspensionering. Således har den udvidede fortolkning af lægeerklæringerne til formål at nuancere billedet af årsagerne til førtidspension.

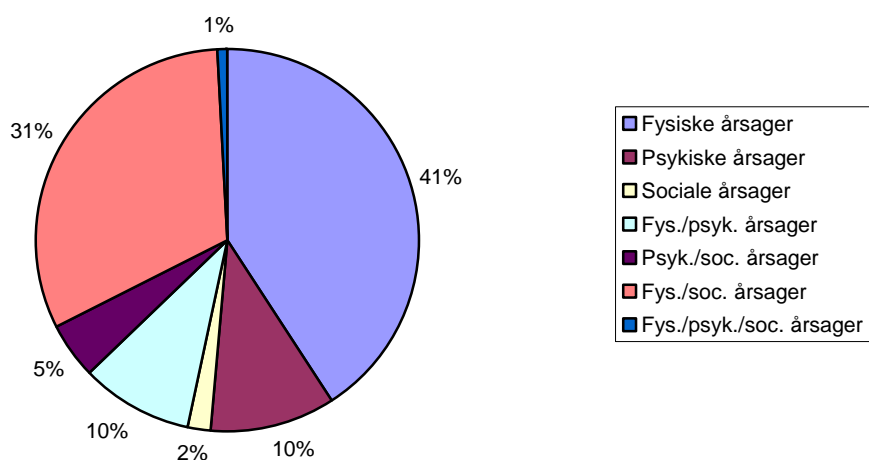
Årsager til førtidspension - baseret på diagnoserne i lægeerklæringerne



Som det fremgår af det ovenstående diagram, fremviser de indsendte lægeerklæringer varierende årsager til førtidspensionering, der er af fysisk, psykisk og social art. Men det er en gennemgående og klar tendens, at det er fysiske skavanker, der oftest danner grundlag for førtidspensionering i henhold til diagnoserne i lægeerklæringerne. Ryglidelser forårsaget af arbejdsulykker og nedslidning i fysisk krævende erhverv synes at være den mest almindelige anledning. Gigttildelser er ligeledes en hyppig årsag. De fysiske årsager kombineres i et vist omfang med psykologiske og sociale årsager. Det kan eksempelvis være en nedslidt patient, der samtidig dør med et alkoholmisbrug, eller en smerteramt patient, der sideløbende lider af depression.

Yderligere viser diagrammet, at sociale problemer er den mindst registrerede årsag til førtidspensionering, ud fra diagnoserne i lægeerklæringerne. Her må dog anføres, at lægerne af faglige årsager noterer de medicinske omstændigheder og kun i nogle tilfælde de sociale omstændigheder. Generelt varierer det betydeligt, om den lægefaglige vurdering medtager noget om sociale forhold, arbejdsmarkedsforhold o.l., uanset at skemaet lægger op dertil. Derfor må disse omstændigheder tolkes ud af lægeerklæringerne i tilfælde, hvor fysiske og psykiske lidelser ikke synes at kunne danne et tilstrækkeligt grundlag.

Årsager til førtidspension - baseret på en fortolkning af de samlede informationer i lægeerklæringerne



Som fortolkningen baseret på de samlede informationer i lægeerklæringerne viser, er sociale årsager en væsentlig faktor i forbindelse med førtidspensionering (se diagrammet ovenfor). Oversigten skal dog læses med forbehold, da lægeerklæringerne indeholder et meget varieret informationsniveau. Nogle læger forholder sig rent objektivt og medicinsk til patienten, mens andre også lægger vægt på patientens personlighed og sociale forhold. Oversigten er således baseret på et uensartet og til dels subjektivt forankret materiale.

Ikke desto mindre fremviser lægeerklæringerne, at sociale årsager er en væsentlig faktor. Men hvilke sociale årsager, der er tale om, fremgår ikke altid. Høj alder, mangel på revalideringssteder og mangel på egnede skåne/fleksjobs kan være sociale årsager, der tages med i vurderingen af en ansøgning om førtidspension. Når de kombineres med tabt erhvervsevne inden for fysiske erhverv og mangel på faglært uddannelse, bliver førtidspension en almindelig løsning.

Samlet set vurderes det, at mellem 30 og 40 % af personerne i lægeerklæringerne reelt har en vis arbejdsevne. Typisk vil der være tale om en person med en fysisk skade, der vil være i stand til at udføre et ikke-fysisk krævende arbejde i et eller andet omfang. I den forbindelse vil det som regel være afgørende, at ansøgeren om førtidspension tilbydes hjælp til at overvinde de barrierer, der er omtalt i afsnittet *Barrierer ved (gen)indtræden på arbejdsmarkedet*. Generelt set er der dog tale om en arbejdsevne, der kan være svær at udnytte, og omfanget af de fysiske lidelser indikerer da også, at de som regel er den primære årsag til førtidspensionering, mens sociale årsager hovedsageligt er en sekundær årsag.

Derudover er der en gruppe af psykisk syge, som på sigt - muligvis - vil kunne komme tilbage på arbejdsmarkedet. Som eksempel kan nævnes personer, der er inde i et behandlingsforløb og vil have nytte af aktivering på et senere tidspunkt i behandlingsforløbet.

Umiddelbart vurderet vil omtrent 60-70 % af patienterne i lægeerklæringerne ikke kunne revalideres til at begå sig på arbejdsmarkedet i fremtiden. Dertil er de helbredsmæssige skader for omfattende. Med hensyn til den resterende del, er det mere eller mindre tydeligt, at der er en arbejdsevne. Dog er den ikke altid

umiddelbart tilgængelig, men vil kræve optræning, omskoling eller blot tid. Derfor foreslår enkelte læger revurdering efter få år, midlertidig førtidspension eller andet.

Det fremgår ikke i alle lægeerklæringerne, hvilke erhverv førtidspensionisterne kommer fra. Men i de tilfælde, hvor erhverv er registeret, er der en klar tendens til, at gruppen hovedsageligt består af ufaglærte personer, der har arbejdet inden for fysisk krævende erhverv som fiskeri og rengøring. Dette forklarer overvægten af fysiske skader og nedslidning som årsag i lægeerklæringerne. Desuden tydeliggør det vanskelighederne med revalideringstilbud i bygder og små byer uden et bredt erhvervsliv, der kan tilbyde alternative muligheder til personer med nedsat erhvervsevne.

Konklusioner

Førtidspensionering sker sjældent af udelukkende sociale årsager.

Oftest sker førtidspensionering af fysiske årsager eller af fysiske årsager kombineret med sociale årsager.

Det vurderes, at mellem 30 og 40 % af personerne i lægeerklæringerne reelt har en vis arbejdsevne.

5. BARRIERER VED (GEN)INDTRÆDEN PÅ ARBEJDSMARKEDET

5.a. Sociale forhold, uddannelses- og arbejdsmarkedsforhold

På temadagen *Socialt medansvar – Det rummelige arbejdsmarked* i Nuuk i 2004 nåede man frem til, at følgende barrierer er mulige/sandsynlige, når borgere med nedsat arbejdsevne skal integreres på arbejdsmarkedet:

Arbejdsmarkedet	Den ansatte
Økonomi/løn	Mindreværdskompleks
Krav om effektivitet og produktivitet	Mangel på uddannelse, viden og erfaring
Sprogbarrierer dansk/grønlandsk	Mangel på sociale færdigheder
Konservativ virksomhedskultur	Mangel på viden om egne rettigheder og muligheder
Mangel på dialog og samarbejde med de sociale myndigheder	Mangel på erkendelse af egne evner og potentiale

I forbindelse med aktiveringsaktiviteter blev det fremført, at dialogen og samarbejdet mellem virksomhederne og det offentlige bør opprioriteres, da manglende dialog og information om blandt andet økonomiske forhold opleves som en barriere for et progressivt samarbejde ¹².

Virksomhederne efterspurgte desuden mere information om de muligheder, revalideringsforordningen åbner op for. Samtidig blev efterspurgt mere informativ dialog med det offentlige, hvad angår fleksjob, løntilskud o.l.

I rapporten fremgår også, at en konservativ virksomhedskultur kan være en mulig barriere. Trods almen åbenhed overfor integration af fysisk/psykisk hæmmede medarbejdere, erkendes det, at et konstruktivt fokus på menneskelige ressourcer til tider distanceres af et fokus på menneskelige begrænsninger. Problemstillingen ses også i forbindelse med de lægefaglige vurderinger¹³, der i deres nuværende form primært fokuserer på den enkeltes begrænsninger. Dette er ikke befordrende for hverken selvværdet eller viljen til at komme tilbage på arbejdsmarkedet.

Der er ofte behov for hjælp til førtidspensionister eller personer, der er på vej til at blive førtidspensionister, idet gennemsnitsalderen er relativt høj, uddannelsesniveaet er generelt lavt og mange kommer fra erhverv, de af fysiske årsager ikke kan genoptage. Uddannelse, opkvalificering og personlig udvikling er således afgørende, hvis disse grupper skal have mulighed for at bidrage på arbejdsmarkedet igen.

I *Rapport om arbejdsmarkedsforhold nr. 4 – Arbejdsmarkedspolitisk redegørelse* fra 1998 defineres målsætningen for et rummeligt arbejdsmarked som et opgør med forsørgerkulturen og en aktiv indsats til styrkelse og udvikling af menneskelige ressourcer i de sociale systemer og på arbejdsmarkedet. Det indebærer blandt andet, at personer med nedsat arbejdsevne tilskyndes til at blive på arbejdsmarkedet og tilbydes hjælp til at finde arbejde hurtigst muligt.

¹²

Socialt medansvar – Det rummelige arbejdsmarked s. 2, Familiedirektoratet 2004

¹³

Se forrige afsnit i denne redegørelse

I den forbindelse er det vigtigt at være klar over, at man ikke umiddelbart kan formidle arbejde til alle arbejdssøgende. Rapporten vurderer derfor, at det er væsentligt at skabe nogle rammer, hvor borgerne kan udvikle personlige kompetencer og faglige værktøjer til at blive integreret på arbejdsmarkedet.

I rapporten *Strukturelle udfordringer for erhvervs- og arbejdsmarkedsudviklingen* fra 2007 sættes fokus på arbejdsmarkeds- og uddannelsesområdet. I forhold til de grupper, der skal reintegreres på arbejdsmarkedet anbefaler rapporten, at man sammen med andre instanser benytter Piareersarfiit som en nøgleaktør til at iværksætte initiativer inden for vejledning, kompetenceudvikling, opkvalificering/omskoling og uddannelse. Ifølge rapporten mangler der generelt uddannelsesmuligheder og især mangler der korte og tværfaglige uddannelser.

Særligt de korte uddannelser vil i mange tilfælde matche målgruppen i denne redegørelse.

Piareersarfiit

Styrelsen for Erhverv, Arbejdsmarked og Erhvervsuddannelser vurderer i Piareersarfiits nyhedsbrev fra juli 2008, at der er behov for et øget samarbejde mellem Piareersarfiit og uddannelsesinstitutionerne. Styrelsen vurderer også, at der er behov for et tættere samarbejde med det lokale og regionale erhvervsliv, da uddannelse jo bliver en isoleret størrelse, hvis den ikke rækker ud over egne rammer. En god kommunikation med erhvervslivet vil kunne udvikle arbejdsmarkedet til at integrere borgere, der står udenfor arbejdsmarkedet.

I nyhedsbrevet oplyses endvidere, at det relativt ofte sker, at personer med gode hensigter må opgive at komme ind på arbejdsmarkedet, da muligheden ganske enkelt ikke er til stede. Det kan skyldes, at det lokale erhvervsliv er afgrænset. Men andre steder, hvor der er et aktivt lokalt erhvervsliv, er det afgørende, at der er en tæt dialog med virksomhederne om mulighederne for aktivering, fleksjob o.lign. Ligeledes bør vejledningen til job- og uddannelsesstilbuddene koordineres med de interesser og behov, som erhvervslivet efterspørger ¹⁴.

Når en person af helbredsmæssige eller sociale årsager har nedsat arbejdsevne og ikke kan anvendes arbejde, er vedkommende revalidend. En revalidend har i henhold til revalideringsforordningen ret til vejledning og til at få udarbejdet en handlingsplan, så han/hun kan komme tilbage på arbejdsmarkedet. I bemærkninger til § 2 i *Bemærkninger til Landstingsforordningen om revalidering* er anført, at førtidspensionister kan ansøge om revalidering og opnå de samme rettigheder som andre revalidender, hvis kommunen vurderer, at betingelserne for revalidering er opfyldte.

I følge § 6 i *Hjemmestyrets bekendtgørelse om Piareersarfiit* udgør Piareersarfiits målgrupper ledige, ansøgere til erhvervsuddannelser og revalidender. På nuværende tidspunkt har Piareersarfiit dog ikke kapacitet til at tage sig af hele målgruppen. Det er indsatsen overfor folkeskolens afgangselever, der prioriteres, for at sikre, at de forbliver i uddannelsessystemet efter folkeskolen. Endvidere prioriteres indsatsen overfor ufaglærte under 50 år, der er ledige i truede erhverv og/eller er forsørgere ¹⁵. Piareersarfiits kapacitetsbegrænsning kan medføre, at en del førtidspensionister, modtagere af offentlig hjælp eller arbejdsmarkedsydelse ender i en gråzone, hvor passiv forsørgelse bliver resultatet.

At Piareersarfiit som offensiv part inden for kompetenceudvikling/arbejdsformidling, ikke har ressourcerne til at prioritere en svag gruppe som offentlig hjælp modtagere skaber risiko for, at borgere ender på førtidspension, fordi der ikke er andre steder at "placere" dem. Herfra er vejen til arbejdsmarkedet lang, da der ikke foretages revurdering af førtidspensionistens arbejdsevne. I henhold til nuværende lovgivning er en

¹⁴

Piareersarfiit Nyhedsbrev Juli 2008 Nr. 5

¹⁵

Piareersarfiit Nyhedsbrev December 2007 Nr. 3

førtidspensionist en person, der varigt er vurderet uarbejdsdygtig. Set ud fra lægeerklæringer i førtidspensionssager, er det næppe tilfældet, at alle er uden arbejdsevne til ethvert erhverv. Der er antageligvis en vis arbejdsevne til stede hos nogle, og vil man udnytte den, er det utilstrækkeligt, at førtidspensionisterne selv må tage initiativet til at komme tilbage på arbejdsmarkedet.

Styrelsen for Erhverv, Arbejdsmarked og Erhvervsuddannelsen har foretaget en rundspørge blandt Piareersarfiit for at få afdækket, hvor mange førtidspensionister som på eget initiativ henvender sig til Piareersarfiit for at få hjælp til at kunne (gen)indtræde på arbejdsmarkedet. Af de indkomne besvarelser fra ca. halvdelen af kommunerne fremgår det, at der kun er få henvendelser, og at det er vanskeligt at imødekomme ønsket om egnede / "lette" arbejdspladser.

En væsentlig grundtanke i Piareersarfiits vision er det såkaldte en-dørs-princip. Princippet indebærer en tæt koordination mellem centrenes arbejdsmarkedsdel og erhvervsuddannelsesdel. Den primære ide bag en-dørs-princippet er, at uanset hvilken henvendelse og uanset hvilke behov en borger måtte have, så vil Piareersarfiit kunne vejlede og anviser i en konstruktiv retning mod uddannelse, arbejdsmarked eller opkvalificering. Den sekundære tanke bag princippet er at skabe en synergieffekt, der kan medvirke til øget opmærksomhed i forhold til virksomhederne og den enkelte borger. Men aktuelt fungerer en-dørs-princippet ikke efter hensigten, da Piareersarfiit som nævnt ikke har kapacitet til at tage hånd om en væsentlig del af målgruppen.

Der kan være flere grunde til, at forholdene er, som de er. Kommunerne afgør selv, hvordan de organiserer forvaltningens opgaver, bl.a. angående sociale anliggender og arbejdsmarkedsanliggender, hvorved der kan være barrierer for reintegration af førtidspensionisterne. Servicekontrakten mellem Hjemmestyret og Piareersarfiit sætter en minimumsstandard for, hvilke initiativer Piareersarfiit skal udføre, og for nærværende er det opkvalificering af unge til kompetencegivende uddannelser, der prioriteres.

Fleksjob

En fleksjobordning vil ofte være relevant for borgere med nedsat arbejdsevne. I den henseende er det problematisk, at revalideringsforordningen kun indeholder få og uklare bestemmelser om, hvilke regler der er gældende på området. Desuden er sammenkoblingen af revalideringsforordningen og fleksjobreglerne forvirrende, da fleksjob ikke er en revalideringsaktivitet, men et tilbud til borgere med nedsat arbejdsevne, der har gennemgået revalidering uden at blive tildelt førtidspension. Hvorvidt fleksjobordningen kan benyttes uafhængigt af revalidering som en direkte vej til arbejdsmarkedet - f.eks. for personer med fysisk nedsat arbejdsevne, der ikke behøver kompetenceudvikling for at besætte et givent fleksjob – er uklart.

Med hensyn til løntilskudsreglerne i samme forordning kan det være en barriere, at man i henhold til forordningen skal vurdere en revalidends arbejdsevne i forhold til den arbejdsindsats, en person, der er ansat på almindelige ansættelsesvilkår i et tilsvarende job i en given virksomhed, menes at yde. Metoden forekommer temmelig relativ og fordrer et sammenligningsgrundlag, der sjældent vil være til stede, da revalidendens arbejdsindsats jo må vurderes på arbejdspladsen, før den kan bedømmes. Det kan skabe barrierer, da de økonomiske forhold mellem kommune og virksomhed er afhængig af vurderingen. Normalt vil arbejdsevnen blive revurderet inden for fire uger til et år, men det kan være problematisk, at der er usikkerhed i udgangspunktet, hvorfor en hurtig revurdering af arbejdsevnen vil være nyttig.

Inden ansættelse af en revalidend skal der ligeledes tages højde for, hvordan man bedst muligt integrerer og gør brug af revalidenden i virksomheden, så forholdene svarer til revalidendens forudsætninger. Eksempelvis kan der være tale om en handicappet person, der uden problemer kan være på arbejdspladsen 40 timer ugentligt, men på grund af nedsat arbejdsevne kun præsterer svarende til 20 timers arbejde. Et

andet eksempel er en person med en rygskaade, som kun kan holde til at sidde på en kontorstol 20 timer ugentligt, men til gengæld også præsterer svarende til 20 timers arbejde.

Virksomheden betaler en lønandel, der svarer til revalidendens arbejdsindsats i forhold til det antal timer, revalidenden er beskæftiget i virksomheden. Det er derfor afgørende for virksomheden at vide, hvilken indsats revalidenden menes at kunne bringe til virksomheden, og hvordan forløbet bedst kan tilrettelægges.

Den lægefaglige vurdering

Den nuværende praksis, hvor lægevurderingerne kommer sent ind i billedet (normalt et af de sidste led i forbindelse med ansøgning om førtidspension), skaber risiko for en mindre relevant revalidering og en revalidering, der måske ikke svarer til revalidendens forudsætninger. Et lægefagligt grundlag før revalidering ville kunne hjælpe kommunerne til at målrette indsatsen yderligere og virksomhederne til at skabe det rette tilbud til revalidenden.

I det hele taget forekommer arbejdsevne at være et begreb, der gør fordring på en mere klar definition og målbarhed, når det skal danne grundlag for tilrettelæggelsen af borgernes tilværelse på arbejdsmarkedet og diverse økonomiske forhold.

5.b. Evaluering af gældende revalideringsordning

Styrelsen for Erhverv, Arbejdsmarked og Erhvervsuddannelser har forespurgt kommunerne vedrørende erfaringer med revalideringsordningen.

14 kommuner har svaret, at de praktiserer revalidering og 11 kommuner mener, at revalideringsforordningen er nem at administrere; en enkelt kommune mener, at forordningen til tider er uoverskuelig, en kommune mener, at sagsbehandlingen tager alt for lang tid og en enkelt kommune har anført, at der ikke er vilje til at ansætte revalidender fra virksomhedernes side. Der er i øvrigt mellem en og fire sagsbehandlere i hver kommune til revalideringssager.

De 14 kommuner har i 2007 budgetteret med mellem 250.000 kr. og 1,8 mio. kr. og antallet af revalidender har varieret fra 1 til 40 personer; i alt var der 235 revalidender i de 14 kommuner i 2007.

Sammenholder man budgettet med antallet af revalidender i de enkelte kommuner, er der en særdeles stor variation fra ca. 8.000 kr. pr. revalidend til ca. 133.000 kr. pr. revalidend. Der kan være flere årsager til denne store variation; revalideringsaktiviteterne kan være forskellige omkostningsmæssigt, kommunernes tilbøjelighed til at revalidere kan være forskellig, eller der kan være andre årsager.

I de 14 kommuner var der i 2007 i alt 62 revalidender, som kom i varig beskæftigelse, hvor antallet af revalidender i hver kommune varierede mellem nul og 21 personer.

Det kan være svært at vurdere, om revalideringsordningen på denne baggrund har været en succes, idet en enkelt kommune fik 21 personer i varig beskæftigelse, mens de øvrige kommuner fik nul til ni personer i varig beskæftigelse.

I de 13 kommuner var der i 2007 i alt 11 revalidender, som blev førtidspensionister, hvor antallet varierede mellem nul og fire personer pr. kommune. Dette indikerer, at revalideringsindsatsen forebygger førtidspensionering.

Samlet set er det positivt, at alle kommuner anvender revalidering, men revalideringsindsatsen varierer meget fra kommune til kommune. Kun en nærmere undersøgelse vil kunne afdække årsagerne hertil.

Der er behov for at få afdækket omfanget af de enkelte revalideringsaktiviteter, dvs. hvor mange bruger de enkelte revalideringsaktiviteter, hvor mange er i fleksjob, i hvilket omfang bruges løntilskudsordningen; endvidere omfanget af revalideringssteder, dvs. hvilke konkrete revalideringssteder bruges og i hvilket omfang; samt længden af de enkelte revalideringsforløb, idet 2 år er den maksimale periode.

5.c. Økonomiske incitamentstrukturer

5.c.1. Førtidspension → revalidering → fleksjob.

Formålet med dette afsnit er at belyse det økonomiske incitament, en førtidspensionist måtte have for at komme i revalidering og arbejde (fleksjob). Nedenfor præsenteres 6 forskellige familietyper, hvor mindst én person er førtidspensionist, kommer i revalidering og senere i arbejde (fleksjob). Analysens konklusioner baserer sig på den ændring i familiens disponible indkomst, som måtte finde sted. Det skal understreges, at dette afsnit udelukkende fokuserer på de rent personlige økonomiske incitamenter.

Analysen vedrører ikke det forhold, at den enkelte førtidspensionist/familien kan opleve nytte ved at blive en del af arbejdsmarkedet. Målet for analysen er ikke at undersøge evt. samfundsmæssige gevinster ved de forskellige familietyper.

De økonomiske incitamenter for den enkeltes førtidspensionist til at komme i revalidering og senere i et arbejde (fleksjob) analyseres ved hjælp af landsstyrets lovmodel. Lovmodellen beregner størrelsen af en given families indkomstafhængige ydelser samt skattebetalingen ved forskellige indkomststørrelser. Dermed belyses de økonomiske konsekvenser, som en given førtidspensionist oplever ved at komme i revalidering eller arbejde (fleksjob).

Der ligger en række forudsætninger til grund for de beregninger, som er foretaget i lovmodellen. Forudsætningerne er afgørende for fortolkningen af de resultater, som vil blive præsenteret i en række familietyper nedenfor. For alle de undersøgte familietyper er følgende forudsætninger gældende:

- Alle familietyper består af mindst én førtidspensionist og bor til leje i en lejlighed i Sisimiut kommune.
- Sammenligningsgrundlaget er udviklingen i familietypens disponible indkomst.
- Den disponible indkomst er indkomsten efter skat. I den disponible indkomst er medregnet eventuelle skattefrie overførsler som børnetilskud¹⁶ og boligsikring.
- Ved familietyper med børn, er udgangspunktet for beregningerne 2 børn.
- Der opereres kun med førtidspensionistens grundbeløb, som er en skattepligtig ydelse. Førtidspensionens grundbeløb udgør p.t. 7.401 kr. pr. måned for enlige og 11.101 kr. pr. måned for par, hvor begge er berettiget til førtidspension. Der medtages således ikke personlige tillæg til førtidspensionen, som er en individuel ydelse¹⁷.
- Offentlig hjælp er en skattefri ydelse, som udgør maksimalt 65 % af SIKs mindsteløn for ufaglærte svarende til ca. 8.000 kr. pr. måned. Udgangspunktet for analysen er den maksimale sats for offentlig hjælp. Det skal dog understreges, at det sjældent er tilfældet, at en modtager af offentlig hjælp får det maksimalt mulige beløb, da den offentlige hjælp beror på en individuel vurdering.
- Revalideringsydelsen er en skattepligtig ydelse, som udgør op til 70 % af SIKs mindsteløn for ufaglærte, p.t. 53,70 kr. i timen, svarende til ca. 8.600 kr. pr. måned. Den maksimale

¹⁶ Beregningerne er baseret på de "gamle" børnetilskud, som var gældende indtil 30. juni 2008.

¹⁷ I tilfælde hvor en førtidspensionist modtager personligt tillæg, vil det forringe det økonomiske incitament til revalidering og fleksjob grundet større disponibel indkomst.

revalideringsydelse er udgangspunktet i analysen, men reelt vil modtageren af ydelsen kun få dækket de timer, som personen faktisk arbejder.

- Fleksjob aflønningen svarer i disse beregninger til en fuldtidsansættelse på SIKs mindsteløn for ufaglærte, hvilket svarer til 160.000 kroner pr. år. Reelt vil en ansat på SIKs mindsteløn også modtage tillæg, hvorfor nedenstående beregninger er et minimumsbeløb.

Tabel 1: Husstandstype med enlig førtidspensionist uden børn

	Førtidspensionist	Revalidering	Fleksjob
A-Indkomst	kr 88.812	kr 111.675	kr 160.000
Løn	kr -	kr 111.675	kr 160.000
Førtidspension	kr 88.812	kr -	kr -
Disponibel indkomst	kr 95.322	kr 104.765	kr 123.400
Ændring i disponibel indkomst	kr -	kr 9.443	kr 28.078

Tabel 1 viser udviklingen i førtidspensionistens disponible indkomst, hvis førtidspensionisten kommer i revalidering henholdsvis fleksjob. Den årlige stigning i disponibel indkomst udgør henholdsvis max. 9.443 kr. ved revalidering og min. 28.078 kr. ved et fleksjob.

Som det fremgår af søjlediagram 14 i afsnit 4.a.3, er 62 % af førtidspensionisterne enlige.

Tabel 2: Familietype med to modtagere af førtidspension uden børn

	Førtidspensionist	Revalidering	Fleksjob
A-Indkomst	kr 133.212	kr 181.011	kr 210.640
Løn	kr -	kr 111.675	kr 160.000
Førtidspension	kr 133.212	kr 69.336	kr 50.640
Disponibel indkomst	kr 145.792	kr 159.471	kr 170.910
Ændring i disponibel indkomst	kr -	kr 13.679	kr 25.118

Tabel 2 viser udviklingen i familiens disponible indkomst, hvis den ene førtidspensionist kommer i revalidering henholdsvis fleksjob. Den årlige stigning i disponibel indkomst udgør henholdsvis max. 13.679 kr. ved revalidering og min. 25.118 kr. ved et fleksjob.

Tabel 3: Familietype hvor begge modtager førtidspension og har 2 børn under 18 år

	Førtidspensionist	Revalidering	Fleksjob
A-Indkomst	kr 133.212	kr 181.011	kr 210.640
Løn	kr -	kr 111.675	kr 160.000
Førtidspension	kr 133.212	kr 69.336	kr 50.640
Disponibel indkomst	kr 200.216	kr 196.843	kr 206.602
Ændring i disponibel indkomst	kr -	kr - 3.373	kr 6.386

Tabel 3 viser udviklingen i børnefamiliens disponible indkomst, hvis den ene førtidspensionist kommer i revalidering henholdsvis fleksjob. Hvis den ene førtidspensionist kommer i revalidering, vil den samlede husstand reelt opleve en nedgang i den disponible indkomst på 3.373 kr. Det skyldes hovedsageligt en reduktion i børnetilskuddet og boligsikringen. Hvis den ene førtidspensionist kommer i fleksjob, vil børnefamilien opleve en mindre stigning i den disponible indkomst på 6.386 kr. Det viser sig i sammenligning med familietypen i tabel 2, at det økonomisk set ikke kan betale sig at komme i revalidering og arbejde, når førtidspensionistparret har 2 børn.

Tabel 4: Familietype uden børn hvor den ene modtager førtidspension og den anden er SIK-lønnet

	Førtidspensionist	Revalidering	Fleksjob
A-Indkomst	kr 210.640	kr 271.675	kr 320.000
Løn	kr 160.000	kr 271.675	kr 320.000
Førtidspension	kr 50.640	kr -	kr -
Disponibel indkomst	kr 170.910	kr 206.325	kr 234.320
Ændring i disponibel indkomst	kr -	kr 35.415	kr 63.410

Tabel 4 viser udviklingen i familiens disponible indkomst, hvis førtidspensionisten kommer i henholdsvis revalidering og fleksjob. Den årlige stigning i disponibel indkomst udgør henholdsvis max. 35.415 kr. ved revalidering og min. 63.410 kr. ved et fleksjob. I dette tilfælde er der således et økonomisk incitament til at arbejde. Denne tendens forstærkes yderligere, hvis førtidspensionisten er samlevende med en lærer eller en akademiker. I disse tilfælde vil ændringen i den disponible indkomst ved fleksjob være henholdsvis min. 44.453 kr. for lærer/førtidspensionist-familien, og min. 54.473 kr. for akademiker/førtidspensionist-familien

Tabel 5: Familietype hvor den ene modtager førtidspension, den anden er SIK-lønnet og har 2 børn.

	Førtidspensionist	Revalidering	Fleksjob
A-Indkomst	kr 210.640	kr 271.675	kr 320.000
Løn	kr 160.000	kr 271.675	kr 320.000
Førtidspension	kr 50.640	kr -	kr -
Disponibel indkomst	kr 206.602	kr 223.825	kr 246.080
Ændring i disponibel indkomst	kr -	kr 17.223	kr 39.478

Tabel 5 viser udviklingen i børnefamiliens disponible indkomst, hvis førtidspensionisten kommer i henholdsvis revalidering og fleksjob. Hvis førtidspensionisten kommer i revalidering, vil børnefamilien opleve en stigning i den disponible indkomst på max. 17.223 kr. Hvis førtidspensionisten kommer i fleksjob, vil børnefamilien opleve en stigning i den disponible indkomst på min. 39.479 kr. Som det viste sig i de tidligere eksempler, så har det en væsentlig betydning for ændringen i den disponible indkomst, at der er børn i familien. Der er således et mindre økonomisk incitament til at komme i revalidering og arbejde end en tilsvarende familie uden børn.

Tabel 6: Familietype uden børn hvor den ene er førtidspensionist og den anden modtager offentlig hjælp

	Førtidspensionist	Revalidering	Fleksjob
A-Indkomst	kr 168.728	kr 173.721	kr 188.718
Løn	kr -	kr 111.675	kr 160.000
Førtidspension	kr 88.812		
Offentlig hjælp	kr 79.916	kr 62.046	kr 28.718
Disponibel indkomst	kr 166.438	kr 166.431	kr 166.438
Ændring i disponibel indkomst		kr - 7	kr 0

Tabel 6 viser udviklingen i familiens disponible indkomst, hvis førtidspensionisten kommer i henholdsvis revalidering og fleksjob. I dette tilfælde, hvor samleveren modtager offentlig hjælp, er der intet økonomisk incitament til at komme i revalidering og fleksjob, da samleverens øgede indkomst vil blive fratrukket tilsvarende i den offentlige hjælp. Det skal dog understreges, at udgangspunktet for udregningerne er den maksimale ydelse i offentlig hjælp, hvilket udgør 65 % af SIKs mindsteløn for ufaglærte. Ofte er den offentlige hjælp væsentlig mindre og i disse tilfælde vil der kunne være økonomisk incitament til at tage arbejde. Eksemplet viser dog tydeligt, at i en familietype, som er afhængig af offentlig hjælp, kan der være

store økonomiske incitamentsproblemer forbundet med at få førtidspensionisten tilbage på arbejdsmarkedet; familien oplever, at det ikke kan betale sig at arbejde.

Opsummerende

Gennemgangen af de forskellige familietyper viser, at en indkomststigning ikke alene bliver beskattet, men at familien i flere tilfælde også oplever en reduktion i andre offentlige ydelser, som f.eks. boligsikring og børnetillæg. Denne problematik med afledte økonomiske effekter gør sig i særdeleshed gældende i familietyper, hvor husstandsindkomsten i forvejen er lav. Det mest ekstreme eksempel er familietypen, hvor den ene er modtager af offentlig hjælp og den anden er førtidspensionist. I dette tilfælde er der intet økonomisk incitament for førtidspensionisten til at komme tilbage på arbejdsmarkedet.

Derudover er der en tendens til, at børnefamilier med lave indkomster har et mindre økonomisk incitament til at komme i revalidering og arbejde end en tilsvarende familie uden børn. Problematikken ses tydeligt i eksemplerne med familietyperne bestående af to førtidspensionister med og uden børn. Hvis parret har børn, vil familien tabe penge ved, at den ene voksne kommer i revalidering, men opleve en stigning i den disponible indkomst på godt 6.000 kroner, hvis førtidspensionisten kommer i fleksjob. Det er dog vigtigt at notere sig, at udgangspunktet for børnefamiliernes disponible indkomst er højere end en tilsvarende familie uden børn.

5.c.2. Byrdefordelingen mellem Hjemmestyret og kommunerne

Finansieringsreformen gennemført ved bloktilskudsforhandlingen i 2001 indebærer, at Hjemmestyret og kommunerne hver afholder 50 % af udgifterne til førtidspension tilkendt efter 1. januar 2002. Førtidspension tildelt før denne dato afholdes med 90 % af Hjemmestyret og 10 % af hjemkommunen.

Kommunalstrukturreformen indeholder en anbefaling om, at førtidspensionen bliver 100 % finansieret af kommunerne.

Udgifter i forbindelse med offentlig hjælp er 100 % finansieret af kommunerne.

Revalideringsudgifter og løntilskud finansieres med op til 50 % af Hjemmestyret, og den resterende del finansieres af kommunerne.

6. NORDISKE ORDNINGER

I de nordiske lande er der meget forskellige ordninger vedrørende gruppen af personer, som i Grønland tilkendes førtidspension.¹⁸

Danmark

Det er en betingelse for tilkendelse af førtidspension, at personens arbejdsevne er varigt nedsat i forhold til ethvert erhverv, og at nedsættelsen er af et sådant omfang, at pågældende uanset mulighederne for støtte efter den sociale eller anden lovgivning, herunder beskæftigelse i fleksjob, ikke vil være i stand til at blive selvforsørgende ved indtægtsgivende arbejde. Vurderingen af arbejdsevne foretages ud fra et samlet skøn af 12 elementer mv. i en ressourceprofil.

Førtidspensionsydelsen nedsættes ved anden indtægt, bl.a. ægtefælles/samlevers indtægt.

Finland

Der er mulighed for at få tilkendt delinvalidpension eller deltidspension.

Færøerne

En betingelse for tilkendelse af førtidspension er, at ansøgerens arbejdsevne er varigt nedsat med mindst halvdelen af den samlede erhvervsevne, og at det ikke har været muligt at forbedre arbejdsevnen gennem arbejdsevnefremmende foranstaltninger (revalidering m.v.) eller at finde et, efter omstændighederne, passende arbejde til pågældende.

Der findes tre forskellige ydelsesniveauer af førtidspension. Indplaceringen i forhold til disse niveauer er afhængig af arbejdsevnetabet, alder, arbejdsmuligheder og andre særlige omstændigheder.

Island

Man er berettiget til invaliditetsydelse, når Invaliditeten vurderes til permanent at være 75 % eller derover som følge af lægevidenskabeligt anerkendte sygdomme eller invaliditet.

Norge

Man kan være berettiget til invalidepension, hvis erhvervsevnen som følge af langvarig sygdom eller arbejdsskade er nedsat med 50 %.

Sverige

Man kan være berettiget til førtidspension, hvis arbejdsevnen er nedsat med mindst 1/4 på grund af sygdom, hvis arbejdsevnenedsættelsen må forventes at vare mindst et år, og hvis alle revalideringsmuligheder skal være forsøgt.

¹⁸

Jf. www.nordsoc.org

7. FORSLAG TIL FREMTIDIGE ORDNINGER

Det overordnede formål med følgende forslag er, at personer med en vis arbejdsevne sikres mulighed for tilknytning til arbejdsmarkedet. Forslagene har til formål at forebygge førtidspensionering og at udnytte en given arbejdsevne hos førtidspensionister.

Såvel undersøgelsen i 3 kommuner som undersøgelsen af lægeerklæringer i førtidspensionssager indikerer, at der blandt førtidspensionister er vilje og lyst til at være arbejdsmarkedsaktive i et vist omfang. Undersøgelsen af lægeerklæringer i førtidspensionssager indikerer, at der også i et vist omfang er en arbejdsevne.

Den statistiske belysning af førtidspensionistgruppen viser, at mange har haft påbegyndt en faglig grunduddannelse, men kun få har gennemført uddannelsesforløbet. Det må derfor forventes, at såfremt arbejdsevnen blandt førtidspensionister skal udnyttes, vil mange førtidspensionister have behov for at opbygge uddannelsesmæssig kompetence.

7.a. Ændringer i landstingsforordningen om førtidspension

Lovgivningen om førtidspension foreslås ændret således, at der sættes fokus på personens ressourcer frem for begrænsninger på arbejdsevne.

7.a.1. Arbejdsevne

Det foreslås, at tilkendelse af førtidspension fortsat skal være betinget af, at arbejdsevnen er varigt nedsat. Den varigt nedsatte arbejdsevne behøver dog ikke være nedsættelse af en "fuld" arbejdsevne. Eksempelvis kan et fysisk handicap bevirke, at man ikke kan udføre arbejde, som er fysisk belastende, men man kan godt udføre arbejde, som ikke er fysisk krævende, eksempelvis kontorarbejde. Og eksempelvis kan et psykisk handicap bevirke, at man ikke kan udføre arbejde, som er krævende i forhold til det psykiske handicap, men man kan godt udføre et arbejde, hvor man kan gøre brug af de ressourcer, som personen faktisk har, eksempelvis kan en person med autisme måske godt arbejde i flaskemodtagningen i en butik.

Det foreslås, at der ved vurdering af en persons arbejdsevne præciseres, hvilke ressourcer personen har og hvori den nedsatte arbejdsevne består. Den lægefaglige vurdering skal indeholde disse oplysninger.

Det foreslås, at der efter den lægefaglige vurdering gennemføres et relevant revalideringsforløb.

Endelig foreslås det, at der – efter revalideringsforløbet - anslås en procentuel arbejdsevne i forhold til "fuld" arbejdsevne. Den lægefaglige vurdering indgår som ét af flere elementer, der medtages, når den procentuelle arbejdsevne fastsættes. Øvrige elementer bør være alder, erfaringer med at gennemføre revalideringsforløb og eventuelt særlige omstændigheder.

I relation til forslaget om procentuel arbejdsevne er det vigtigt at sikre en rimelig overensstemmelse mellem rettigheder og krav borger og samfund imellem. Det offentlige må sikre, at en borger, som får fastsat en procentuel arbejdsevne, får tilbud om relevant revalidering og beskæftigelse, samt at det reelt skal kunne betale sig at påtage sig et arbejde.

For personer, som er åbenbart uden arbejdsevne, gennemføres der ikke revalideringsforløb.

7.a.2. Kriterier for tilkendelse af førtidspension

Det foreslås, at følgende kriterier indgår i vurderingen af, om en person kan tilkendes førtidspension:

- Den procentuelle arbejdsevne

- Alder
- Beskæftigelsesmuligheder
- Eventuelle særlige omstændigheder

Såfremt personen har over en vis procentuel arbejdsevne, kan der ikke tilkendes førtidspension.

7.a.3. Differentierede satser

Det foreslås, at der indføres differentierede satser for førtidspension, hvor der skelnes mellem almindelig førtidspension og nedsat førtidspension.

For at blive berettiget til nedsat førtidspension skal der være nedsat arbejdsevne svarende til eksempelvis 25 - 75 %.

For at blive berettiget til fuld førtidspension, bør arbejdsevnen være minimal svarende til eksempelvis 0-25 %.

Hvis arbejdsevnen vurderes til mellem 25-75 % og pågældende borger er minimum 55 år og der ikke kan anvises relevant beskæftigelse lokalt, bør der ligeledes være mulighed for at være berettiget til fuld førtidspension. Herved undgås fattiggørelse af en gruppe borgere, som ellers ville være berettiget til nedsat førtidspension men som reelt ikke ville kunne supplere med lønindkomst.

I denne redegørelse foreslås ikke, hvilke konkrete grænser for procentuel arbejdsevne der skal være for almindelig førtidspension, nedsat førtidspension samt manglende tilkendelse af førtidspension. Forslag til konkrete grænser afventer nærmere overvejelse.

Niveauet for almindelig førtidspension bør sikre, at pensionisten kan forsørge sig selv, mens niveauet for nedsat førtidspension bør være således, at den sikrer borgeren en vis indkomst.

Ordringen skal tilskynde den enkelte til at være arbejdsmarkedsaktiv, men samtidig må det sikres, at der ikke skabes en gruppe af fattige i samfundet.

7.a.4. Revurdering af arbejdsevne

Der kan efter tilkendelsestidspunktet for førtidspension ske ændring i arbejdsevnen som følge af, at der er udviklet nye behandlingsmuligheder, f.eks. nye hjælpemidler, ny medicin eller andet, som bevirker, at førtidspensionisten kan opnå en vis arbejdsevne. Endvidere kan der ske ændring i erhvervs mulighederne, som kan bevirke, at førtidspensionisten kan få mulighed for at udnytte en begrænset arbejdsevne.

Med henblik på at hjælpe førtidspensionisten til at skabe en meningsfuld tilværelse på arbejdsmarkedet samt bidrage til samfundsøkonomien, foreslås det, at der foretages revurdering af arbejdsevnen med 2 - 5 års mellemrum. Revurderingen kan resultere i mindre, uændret eller større arbejdsevne, og der kan som konsekvens heraf ske ændringer i eller frakendelse af førtidspensionen. Der skal fastsættes kriterier for, hvor ofte der skal ske revurdering.

Ansvar for revurdering beror hos socialforvaltningen, som indhenter oplysninger, og derved danner sig et grundlag for at vurdere, om der skal foretages ny lægefaglig vurdering, igangsættes nyt revalideringsforløb, og eventuelt indstilles til ændring i førtidspensionen eller frakendelse af denne.

7.a.5. Lægefaglige vurderinger

Det foreslås, at der fastsættes bestemmelse om, at der skal foreligge lægefaglig vurdering i alle førtidspensionssager.

Det foreslås endvidere, at den lægefaglige vurdering alene omhandler helbredsmæssige forhold og at den fokuserer positivt på arbejdsevne frem for mangel på arbejdsevne. Det foreslås, at der udformes et struktureret skema, således at der på grundlag af den lægefaglige vurdering vil kunne foretages realistiske vurderinger af, hvilke typer af jobs, klienten eventuelt kan klare; sidstnævnte vurderinger er ikke et lægefagligt anliggende.

Endelig foreslås det, at den lægefaglige vurdering så vidt muligt foretages tidligt i en sag om førtidspensionering og gerne forud for et revalideringsforløb, således at der sikres målrettethed i revalideringen. Det skal dog bemærkes, at den lægefaglige vurdering kun foretages i sager, som kan føre til førtidspensionering.

I de tilfælde hvor konklusionen i den lægefaglige vurdering er, at der ingen arbejdsevne er, eller at den er ubetydelig, skal der ikke foretages revalidering.

7.a.6. Afskaffelse af sociale årsager som kriterium for førtidspensionering

Det foreslås at afskaffe sociale årsager som selvstændigt kriterium for førtidspensionering. Herefter skal der foreligge helbredsmæssige årsager til førtidspensionering. I de konkrete sager kan der dog indgå sociale hensyn.

Såfremt der i konkrete ansøgninger om førtidspension foreligger psykosociale vanskeligheder, må det vurderes, hvorledes disse kan afhjælpes. Eksempelvis kan alkoholmisbrug afhjælpes ved behandling, og andre vanskeligheder må søges afhjulpet ud fra konkrete muligheder.

Undersøgelsen af fordelingen af årsager til førtidspensionering ud fra lægeerklæringer viser, at kun ganske få personer er blevet førtidspensioneret udelukkende af sociale årsager. I et betydeligt antal lægeerklæringer anføres nedsat arbejdsevne som følge af helbredsmæssige lidelser, uden at det dog fremgår, at arbejdsevnen skulle være ubetydelig eller fraværende. I disse sager må sociale årsager have været medvirkende årsag til førtidspensionering.

7.b. Revalidering

Revalidering er den centrale indsats for at forebygge førtidspensionering samt sikre, at førtidspensionister med nogen erhvervsevne får afprøvet denne.

Selve lovgivningen om revalidering vurderes at være god i forhold til at gennemføre revalideringsforløb. Der bør dog nok ske en tydeliggørelse af, at også førtidspensionister er omfattet af denne lovgivning.

En væsentlig barriere for gennemførelse af et revalideringsforløb er vanskelighederne med at finde egnede revalideringssteder, især virksomheder som er villige til at modtage revalidender. Vanskelighederne kan bero på virksomhedernes holdninger til at modtage revalidender, herunder usikkerhed i forhold til eventuelle økonomiske udgifter, der måtte være forbundet hermed.

For at overvinde denne barriere kan det foreslås, at der på overordnet niveau indgås bindende, formaliserede aftaler, hvilket vil bevirke, at de enkelte virksomheder vil have vanskeligt ved at sige nej til at

modtage revalidender. Det kan endvidere overvejes at give virksomheder et incitament til at modtage revalidender, f.eks. et økonomisk tilskud.

Før revalidering sættes i gang, er det afgørende, at borgeren, der tilbydes revalidering, både fysisk, psykisk og socialt er parat til at kunne deltage aktivt i revalideringsforløbet. I den forbindelse kan det være hensigtsmæssigt at etablere en visitationsprocedure, hvilket også skal sikre et forvaltningsmæssigt samarbejde om borgeren, som skal i et revalideringsforløb.

Gennemførelse af et vellykket revalideringsforløb beror på,

- At personers psykiske og sociale tilstand er afklaret, før revalidering kan finde sted.
- At der tilrettelægges handlingsplaner, som løbende tilrettes den enkelte revalidend.
- At de involverede instanser, dvs. socialforvaltningen, Pireersarfiit og/eller arbejdsmarkedsforvaltningen sikrer koordination og kontinuitet i de enkelte revalideringssager; samt at der er et godt samarbejde med revalideringsstedet.
- At Pireersarfiit har tilstrækkelig kapacitet til også at sikre revalideringsaktiviteter til førtidspensionister.

Førtidspensionister vil under revalideringsforløbet modtage revalideringsydelse, men fortsat være berettiget til mindst 20 % af førtidspensionens grundbeløb, og vil derfor uanset det konkrete revalideringsforløb, have et økonomisk incitament til at gennemføre forløbet.

Mange førtidspensionister vil have behov for et kompetenceløft for at blive arbejdsmarkedsparete, idet følger af fysisk belastende arbejde har ligget til grund for deres pensionering; de vil måske have arbejdsevne til andet og fysisk lettere arbejde, hvortil kræves uddannelsesmæssige kompetencer.

Både i undersøgelsen i 3 kommuner samt undersøgelsen vedrørende lægeerklæringer fremgår det, at mange er blevet førtidspensioneret af fysiske årsager, og at den eventuelle arbejdsevne vil være i forhold til lettere arbejde, eventuelt kontorarbejde.

7.c. Efter revalidering

Det må forventes, at der vil blive en større efterspørgsel efter fleksjob (dvs. job med støtte på særlige vilkår) til personer med nedsat arbejdsevne, som vil kunne påtage sig lønarbejde.

For at personer, som vil kunne påtage sig lønarbejde på særlige vilkår, da de ikke har fuld arbejdsevne, vil kunne få reel mulighed for job (dvs. et fleksjob), vil der blive behov for, at det offentlige kompenserer virksomhederne med et løntilskud, således at disse personer kan arbejde i fleksjob under hensyn til årsagerne til den nedsatte arbejdsevne. Endvidere kan det overvejes, at der tages initiativ til, at arbejdsmarkedets parter indgår aftaler, som fastlægger rammerne for ansættelser af personer på særlige vilkår på grund af nedsat arbejdsevne.

Bestemmelser om fleksjob er fastsat i gældende forordning om revalidering. Dette er ikke hensigtsmæssigt, for så vidt fleksjob-ordningen bruges efter et revalideringsforløb, hvor vedkommende har fået fast tilknytning til arbejdsmarkedet. Det vil være mere hensigtsmæssigt at udskille bestemmelser om fleksjob i et eget regelsæt.

Endvidere kan det foreslås, at der indledes drøftelser mellem arbejdsmarkedets parter med henblik på, at der indgås aftaler om sociale kapitler i overenskomster og aftaler vedrørende særlige vilkår for personer med nedsat arbejdsevne.

Det skal pointeres, at førtidspensionister, som har vidtgående handicap, skal behandles som andre borgere, når der er tale om fleksjob. For så vidt der er tale om beskæftigelse efter Landstingsforordning nr. 7 af 3. november 1994 om hjælp til personer med vidtgående handicap henvises overvejelser om ændringer af disse bestemmelser til det kommende reformarbejde på handicapområdet.

7.d. Udlægning til kommunerne

I kommunalstrukturreformen er anbefalet, at førtidspensionsområdet udlægges fuldt ud til kommunerne, dvs. at førtidspensionen bliver 100 % kommunalt finansieret.

8. KONSEKVENSER AF NYE TILTAG

8.a. Generelt

Gennemførelse af forslagene vil forebygge førtidspensionering og bevirke, at arbejdsevnen hos førtidspensionister kan udnyttes, hvilket vil gavne såvel de enkelte personer som samfundet. Forslagene vil endvidere medvirke til at bryde den negative sociale arv i familier, som er blevet afhængige af offentlige sociale ydelser.

For den enkelte person, som har helbredsmæssige vanskeligheder og eventuelt også sociale vanskeligheder, vil forslagene bevirke, at der gøres en større indsats for at sætte fokus på vedkommendes ressourcer frem for vanskeligheder. Effekten vil være en større tilbøjelighed til at bruge sin arbejdsevne og have tilknytning til arbejdsmarkedet, hvilket for de fleste vil være en fordel såvel økonomisk som livskvalitetsmæssigt. Risikoen for, at de helbredsmæssige vanskeligheder samt eventuelt også sociale vanskeligheder kan føre til førtidspensionering, formindskes.

For den enkelte førtidspensionist vil forslagene medføre en større tendens til at være knyttet til arbejdsmarkedet, og herved forbedres mulighederne for at få et større socialt netværk og undgå de sociale vanskeligheder, som kan være forbundet med en tilværelse som førtidspension "på fuld tid".

På samfundsmæssigt niveau vil forslagene bevirke, at der stilles mere arbejdskraft til rådighed for samfundet. Flere personer vil forsørge sig ved arbejdsindkomst og færre ved passiv forsørgelse. Således vil en graduering af overførselsindkomsterne være hensigtsmæssigt, da det vil betyde, at flere vil kunne forsørge sig selv og få et mere meningsfyldt liv.

Et succeskriterium for gennemførelse af forslagene vil være, at alle tager ansvar, både den enkelte person, de offentlige instanser, virksomhederne og arbejdsmarkedets parter.

For at opnå de ønskede effekter af forslagene er der behov for, at der udarbejdes en handlingsplan om gennemførelsen af dem. Handlingsplanen skal sikre en samlet synergieffekt.

8.b. Konsekvenser af de enkelte nye tiltag

8.b.1. Lovgivningen om førtidspension

Arbejdsevne

Konsekvensen af procentuel arbejdsevne vil være, at der sættes fokus på personens ressourcer frem for begrænsninger i vedkommendes arbejdsevne.

Der vil formodentligt ikke være administrative konsekvenser ved at indføre procentuel arbejdsevne, da der allerede efter gældende lovgivning skal foretages vurdering af arbejdsevnen.

Det er vanskeligt at vurdere de økonomiske konsekvenser af procentuel arbejdsevne og det skal analyseres, i hvilket omfang der eventuelt er flere arbejdskraftressourcer til rådighed for arbejdsmarkedet, og dermed tendens til, at flere får lønindkomst. Det må forventes, at flere personer skal gennemgå et revalideringsforløb, og flere personer vil finde fleksjob, dvs. job med løntilskud på særlige vilkår. Det offentlige vil således have flere udgifter til at gøre personer arbejdsmarkedsparete samt til at sikre ansættelse i fleksjob.

Samfundsøkonomisk er det alt andet lige en fordel, at flere er tilknyttet arbejdsmarkedet; ligeledes er det en samfundsøkonomisk fordel, at antallet af personer på passiv forsørgelse nedbringes.

Kriterier for tilkendelse af førtidspension

Der henvises til ovennævnte vedrørende graduering af arbejdsevne.

Differentierede satser

Der vil ikke være administrative konsekvenser ved at indføre differentierede satser, da satserne aflæses i et cirkulære udstedt af Departementet for Familie og Sundhed, ligesom det er tilfældet i dag.

Der vil være tendens til faldende økonomiske udgifter til førtidspension, afhængig af nettotilgangen af førtidspensionister, samt andelen af førtidspensionister med fuld pension henholdsvis nedsat pension.

Revurdering af arbejdsevne

Der vil være administrative konsekvenser ved at gennemføre forslaget om revurdering af arbejdsevne, da førtidspensionister løbende med et fastsat antal års mellemrum skal have deres arbejdsevne revurderet, hvilket ikke er tilfældet efter gældende lovgivning. De administrative konsekvenser kan dog begrænses ved, at der udarbejdes klare retningslinjer for revurdering.

Det er vanskeligt at vurdere størrelsen af de økonomiske konsekvenser af forslaget om revurdering, da arbejdsevnen kan blive forbedret, forværret eller være uændret, afhængig af de konkrete årsager til førtidspensioneringen samt mulighederne for bedring og risikoen for forværring.

Lægefaglige vurderinger

Der vil formodentligt ikke være administrative konsekvenser, da lægen også i dag udarbejder en lægeerklæring. Hensigten med forslaget er, at der udarbejdes en forbedret blanket til brug for den lægefaglige vurdering, således at det mere præcist anføres, hvilke ressourcer patienten har og hvori de helbredsmæssige vanskeligheder består.

Der vil heller ikke være økonomiske konsekvenser forbundet med forslaget.

Afskaffelse af sociale årsager som kriterium for førtidspensionering

Der vil ikke være administrative konsekvenser ved forslaget.

Der vil være begrænsede økonomiske konsekvenser ved forslaget, da ganske få i dag er blevet førtidspensioneret udelukkende af sociale årsager, viser undersøgelsen af lægeerklæringer i førtidspensionssager.

8.b.2. Revalidering

Konsekvensen af en øget revalideringsindsats vil være en forbedring af mulighederne for, at førtidspensionister kommer til at bidrage aktivt på arbejdsmarkedet frem for at være på passiv forsørgelse.

Indsatsen vil yderligere have en forebyggende effekt i forhold til eksempelvis modtagere af offentlig hjælp, der vil få bedre muligheder for at (gen)indtræde på arbejdsmarkedet frem for at blive førtidspensioneret.

For førtidspensionister vil en øget indsats gøre vejen til arbejdsmarkedet mere tilgængelig, hvor den i dag kan opleves som ufremkommelig, bl.a. fordi førtidspensionister ikke anses som potentiel arbejdskraft, og fordi arbejdsformidlingen/Piareersarfiit ikke har tilstrækkelig kapacitet til at hjælpe førtidspensionisterne.

Som konsekvens af en øget revalideringsindsats bliver det en opgave for kommunerne at sikre tilstrækkelig kapacitet i Piareersarfiit, så vejlednings- og uddannelsescentre kan servicere flere klienter, når førtidspensionisterne søger revalidering. Såvel personalemæssige ressourcer som lokalemæssige ressourcer er væsentlige forudsætninger for, at Piareersarfiit kan udbygge sin rolle som landets offensive uddannelses-, arbejdsmarkeds-, og vejledningscentre.

Det er i denne sammenhæng en barriere, at det kan være svært at finde de relevante ressourcepersoner til at varetage opgaverne. Endvidere er Piareersarfiit fortsat i en udviklingsproces, hvor ideerne om en-dørs-princippet skal afprøves i forhold til praktiske muligheder og forhindringer både lokalt og på landsplan.

Samtidigt er det nødvendigt, at kommunalbestyrelserne prioriterer førtidspensionister og potentielle førtidspensionister, så også disse grupper tilbydes relevante uddannelsesstilbud.

For at skabe en sammenhængende revalideringsindsats er det afgørende, at arbejdsmarkedets parter får udbygget ordninger, hvor revaliderende kan blive aktiveret og afprøvet på arbejdsmarkedet. Etableringen af sådanne ordninger fordrer et konstruktivt samarbejde mellem den offentlige administration og det private erhvervsliv. Reglerne på området må være klare og let tilgængelige, så det bliver en enkel proces at skabe aktiverings- og revalideringspladser både i privat og offentligt regi.

Således vil en gennemførelse af forslagene på revalideringsområdet få en række økonomiske og administrative konsekvenser. I og med der vil blive flere revaliderende, må der forventes administrative konsekvenser, flere revalideringstilbud og flere revalideringssteder.

Lovgivningsmæssigt synes der at være behov for at afklare regelsættet - jf. afsnittet om barrierer samt afsnittet om forslag – med henblik på at præcisere bestemmelser i revalideringsforordningen og i øvrige regelsæt.

En hensigtsmæssig konsekvens af forslagene vedrørende revalidering vil være, at der udarbejdes en samlet handlingsplan, hvor det sikres, at de enkelte initiativer gennemføres, således at der sikres en samlet synergieffekt, ikke mindst i samarbejdet mellem offentlige instanser og private virksomheder.

På sigt må det antages, at en øget revalideringsindsats vil få positiv økonomisk effekt, da flere borgere vil bidrage til samfundsøkonomien. Desuden har forslagene i redegørelsen et socialt sigte baseret på antagelsen om, at aktiv deltagelse i samfundet skaber mening og livskvalitet, mens isolation og passivitet skaber eksistentielle tomrum og øget risiko for sociale vanskeligheder.

8.b.3. Efter revalidering

For den enkelte borger vil en vellykket revalidering have positive effekter på flere parametre. Borgeren vil afhængigt af det konkrete revalideringsforløb, opnå en personlig og/eller faglig opkvalificering gennem uddannelse, aktivering mv. Dermed opnår den enkelte borger nye kompetencer og et nyttigt kendskab til egne evner og begrænsninger, hvilket vil gøre det relativt nemmere at skabe retning og indhold i tilværelsen. Yderligere vil der i de fleste tilfælde være en økonomisk gevinst for den enkelte borger ved at komme tilbage på arbejdsmarkedet.

For samfundet er det et sundhedstegn, når mange er i arbejde og få modtager overførselsindkomst. En effektiv revalideringsindsats vil ikke alene skabe besparelser på de sociale konti, når flere bidrager til samfundsøkonomien, men også tilskynde til en positiv samfundsudvikling, hvor flere er i arbejde og færre er på passiv forsørgelse. Således kan en forbedret revalideringsindsats på sigt være med til at skabe en positiv udvikling og bryde nogle uhensigtsmæssige mønstre.

Det nytter dog ikke meget, at den enkelte udvikler sig og tilegner sig faglige kompetencer, hvis de ikke bliver brugt konstruktivt. Derfor er det afgørende, at der skabes flere skåne- og fleksjobs. Her må arbejdsmarkedets parter medvirke og tage ansvar ved eksempelvis at indgå aftaler, som kan sikre, at personer med nedsat arbejdsevne kan få mulighed for ansættelse på særlige vilkår.

Når et stigende antal borgere med nedsat arbejdsevne (igen) skal ud på arbejdsmarkedet, vil det være hensigtsmæssigt med justering af reglerne vedrørende fleksjob. Gældende revalideringsforordning indeholder ganske vist nogle bestemmelser, men det vil skabe klarhed, hvis bestemmelser om fleksjob stod i et eget regelsæt.

Når flere ansættes i fleksjob, må der forventes øgede offentlige udgifter til løntilskudsordningen. Samfundsøkonomisk vil det dog bedre kunne betale sig at yde løntilskud i forbindelse med et fleksjob, end at der udbetales førtidspension.

Administrativt vil der skulle sættes ind i forhold i arbejdsformidling og dialog mellem det offentlige og arbejdsmarkedet, når et stigende antal borgere skal i fleksjob. Til gengæld spares på administration af offentlige ydelser såsom førtidspension og offentlig hjælp.

8.b.4. Udlægning til kommunerne

Anbefalingen i kommunalstrukturreformen om, at finansieringen af førtidspensionen bliver 100 % kommunal vil medføre, at såfremt der måtte have været et incitament til at lade borgere blive førtidspensioneret frem for fortsat at modtage offentlig hjælp, vil dette bortfalde.

Herved vil både offentlig hjælp og førtidspension være alene kommunalt finansieret.

Revalideringsydelsen kan herved – ud fra en økonomisk incitament betragtning – fortsat være attraktiv for kommunerne, da den er finansieret max. 50 % af landskassen og resten af kommunerne.

8.c. Konsekvenser for de enkelte husstande

En gennemførelse af forslagene om ændringer i førtidspensionslovgivningen, samt forslagene vedrørende revalidering og efter revalidering vil have konsekvenser for det økonomiske incitament i de enkelte husstande, hvori der er en voksen førtidspensionist, som gennemfører revalidering og kommer i arbejde. Der henvises til afsnittet om økonomiske incitamentsstrukturer.

Konsekvensen vil dog afhænge af bl.a. niveauet for almindelig førtidspension og nedsat førtidspension. Endvidere vil konsekvensen afhænge af, om personen, som har nedsat arbejdsevne uden at være berettiget til førtidspension, faktisk kommer i fleksjob og derved får lønindkomst.

For alle familietyper med børn vil der fortsat være afledte økonomiske konsekvenser i forhold til børnetillæg og boligsikring; disse vil være forårsaget af ændringer i husstandsindkomsten.

Der er en særlig problematik vedrørende familietypen, hvor den ene voksne er modtager af offentlig hjælp og den anden er førtidspensionist. Der er fortsat risiko for et manglende økonomisk incitament til, at førtidspensionisten gennemfører revalidering og efterfølgende enten forbliver førtidspensionist eller bliver lønmodtager i et fleksjob.

Sammenfattende vil konsekvenserne for de enkelte husstande især afhænge af ydelsesniveauerne for almindelig og nedsat førtidspension, revalideringsydelsen, offentlig hjælp og lønindkomster ved fleksjob.