|  |
| --- |
| Dokument oprettet 06. januar 2022 / tk\_dhSag 2-2021-00319 – Dok. 562351 |

**Politikpapir om fleksjob og førtidspension**

# 1. Indledning

Over 100.000 arbejder i dag i fleksjob*. Fleksjob-ordningen* er derfor en vigtig en vej ind på arbejdsmarkedet for dem, der ikke kan arbejde på ordinære vilkår. Men det er ikke rosenrødt det hele. Vejen til fleksjob er for lang, og mange er i systemet i årevis, inden de får bevilget et fleksjob. Når det endelig sker, kan det være svært at finde et fleksjob.

Med reformen fra 2013 blev det gjort sværere at få tilkendt en *førtidspension*, især for dem under 40 år. Her er vejen for rigtig mange også alt for lang.

Reformen af fleksjob og førtidspension skal underkastes en kritisk gennemgang. Vi forventer, at partierne bag reformen vil se på, hvordan den har virket og forhandle om ændringer.

Dette notat indeholder Danske Handicaporganisationers forslag til bedre vilkår for dem, der er i målgruppen for fleksjob og førtidspension. Vores forslag vil både skabe bedre vilkår og gøre det lettere og hurtigere for målgruppen at få lov til at bidrage på arbejdsmarkedet.

Vores hovedprioriteter er:

**Afklaringsgaranti ift. fleksjob og førtidspension.** Vejen til fleksjob eller førtidspension skal være hurtigere og uden bump.

**Ret til personlig jobformidler for personer visiteret til fleksjob***.* Færre skal være parkeret på ledighedsydelse efter tilkendelse af fleksjob.

**Ret til at ansøge om fleksjob eller førtidspension.** Borgere med funktionsnedsættelser skal have ret til at få sagsbehandlet en anmodning om fleksjob eller førtidspension.

**Ret til at vælge mellem mini-fleksjob og førtidspension for borgere med stærkt nedsat arbejdsevne**. Borgere med arbejdsevne vurderet til 7 ugentlige timer eller mindre skal have ret til at vælge mellem fleksjob og førtidspension.

**Lettere vej til fastholdelsesfleksjob.** Kravet om ansættelse efter sociale kapitler i overenskomster/på særlige vilkår i 12 måneder, inden et fleksjob kan komme på tale, skal afskaffes.

**Samlet plan med fokus på job for førtidspensionister.** Nogle førtidspensionister kan og vil kunne tage et job på særlige vilkår. En plan skal fjerne barrierer og sikre bedre støtte til at komme i job på trygge vilkår.

**Indhold**

[1. Indledning 1](#_Toc96436315)

[2. Afklaringsgaranti og styrket indflydelse 3](#_Toc96436316)

[3. Fleksjob-ordningen 4](#_Toc96436317)

[Hurtigere vej for personer, der kommer fra STU 4](#_Toc96436318)

[Hurtigere vej for dimittender med handicap 4](#_Toc96436319)

[Lettere adgang til fastholdelsesfleksjob 4](#_Toc96436320)

[Smidigere regler om afklaring af helbredstilstand og arbejdsevne 5](#_Toc96436321)

[Mere retfærdig vurdering af arbejdsintensiteten 5](#_Toc96436322)

[DH forslår: 6](#_Toc96436323)

[Flere udviklingsmuligheder, frit valg mellem mini-fleksjob og førtidspension 6](#_Toc96436324)

[Rimelig aflønning 7](#_Toc96436325)

[Afskaf revurderinger: Fleksjob skal være permanente 7](#_Toc96436326)

[Fleksjobledigheden skal ned 7](#_Toc96436327)

[Bedre muligheder for at fortsætte i fleksjob efter pensionsalderen 8](#_Toc96436328)

[Bedre pensionsvilkår for personer i fleksjob 8](#_Toc96436329)

[4. Førtidspension 10](#_Toc96436330)

[Større fokus på job for personer på førtidspension 10](#_Toc96436331)

# 2. Afklaringsgaranti og styrket indflydelse

Systemet skal lytte mere til borgernes egne behov og ønsker. Det er en bøn, DH tit hører. En vej til dette er at give borgerne mulighed for at selv at efterspørge indsatser og tilbud. Det vil sikre tidligere indsatser og skabe mere tilfredsstillende forløb.

En årsag til utilfredshed og utryghed blandt borgerne er, at de har været meget længe i systemet, inden de visiteres til de rigtige tilbud – herunder fleksjob eller førtidspension. En evaluering af reformen fra 2013 viste, at 46 % havde været uden beskæftigelse i over 7 år, inden de blev visiteret til fleksjob. [[1]](#footnote-1)

Vi ved, at mange fejlagtigt fastholdes i kontanthjælpssystemet. En undersøgelse fra Flere Skal Med-projektet viste, at hver tredje borger med over 5 års anciennitet i kontanthjælpssystemet i virkeligheden slet ikke hørte til der[[2]](#footnote-2).

I 2020 var ca. 60 % overgået til førtidspension 3 måneder efter endt ressourceforløb. Det er en andel, der er steget over tid. Det tyder på, at en del personer med fordel kunne være visiteret til førtidspension uden at gennemgå et langvarigt ressourceforløb. Lovgivningen rummer mulighed for at tilkende førtidspension uden forudgående ressourceforløb, hvis det er åbenbart, at arbejdsevnen ikke kan udvikles. Men den mulighed ser ikke ud til at blive anvendt nok.

Målet må være at visitere borgerne til det rigtige tilbud så tidligt som muligt. Der er behov for hurtigere afklaring og for klarere kriterier for, hvornår man som borger skal visiteres til fleksjob eller førtidspension. I en tid med mangel på arbejdskraft er der al mulig grund til at se på, hvordan vejen til det rette tilbud kan afkortes.

Med Aftalen om bedre ressourceforløb fra december 2020 indføres en ”indsatsgaranti”. Den indebærer, at iværksættelse af borgerens indsatser i ressourceforløbet skal iværksættes hurtigst muligt og senest inden for 6 måneder. Denne aftale bør inspirere til også at indføre hurtigere afklaring og bedre rettigheder for borgeren i målgruppen for fleksjob og førtidspension.

**DH foreslår**:

* Borgere med væsentligt nedsat arbejdsevne skal have ret til selv at ansøge om at blive visiteret til fleksjob eller førtidspension (og andre tilbud som ressourceforløb eller revalidering) og få deres sag oplyst og behandlet af kommunen.
* Borgere med væsentlig nedsat arbejdsevne bør have ret til afklaring. En sådan afklaringsgaranti skal have til formål at sikre det rette tilbud for borgeren - fx et fleksjob eller førtidspension – inden for en rimelig tidsfrist på fx ½ år
* Mulighederne for tilkendelse af førtidspension uden at skulle gennem et ressourceforløb først skal styrkes. Ressourceforløb skal kun være et krav, hvis der er en realistisk mulighed for udvikling af arbejdsevnen.

# 3. Fleksjob-ordningen

**Vejen til fleksjob skal være kortere**

Overgangen fra uddannelse til beskæftigelse et af de områder, hvor systemet kan gøres mere sammenhængende. Det vil også bidrage til hurtigere afklaring og kortere ventetid på fleksjob.

## Hurtigere vej for personer, der kommer fra STU

Den særligt tilrettelagte ungdomsuddannelse STU er en treårig ungdomsuddannelse for unge. Den er målrettet unge med særlige behov, som på grund af udviklingshandicap, autisme e.l. ikke kan gennemføre en ordinær ungdomsuddannelse.

Det er et mindretal af de unge med en STU, som ender med at have en tilknytning til arbejdsmarkedet. Men der gøres heller ikke nok for at sikre en vej ind på arbejdsmarkedet for dem, der kan og vil.

Samtidig er det meningsløst, at nogle med STU-baggrund er i kontanthjælpssystemet i lang tid, inden deres situation afklares. Deres forsørgelsesgrundlag og beskæftigelse skal afklares hurtigt. For dem, der ønsker et fleksjob og er kvalificerede til det, bør der være en ”fast track”-adgang til fleksjob.

**DH foreslår:**

* Personer med STU, der ønsker et fleksjob og er kvalificerede til det, skal have ret til at blive visiteret til et fleksjob efter afslutningen af uddannelsen.

## Hurtigere vej for dimittender med handicap

Jo længere tid man går ledig efter endt uddannelse, jo sværere er det at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Overgangen fra studie til job bør derfor være så smidig som muligt for personer med handicap, der færdiggør en videregående uddannelse. Afklaring af jobønsker og –muligheder – herunder vejledning om handicapkompenserende ordninger - bør starte, inden de studerende er færdige med uddannelsen.

For en del dimittender med handicap vil det allerede i studietiden stå klart, at erhvervsevnen er nedsat i et omfang, der gør fleksjob til det rigtige tilbud efter endt uddannelse. Der vil give god mening i at afkorte vejen til fleksjob for dimittender, der har modtaget handicaptillæg under uddannelsen. Bl.a. fordi der er foretaget en erhvervsevnevurdering forud for bevilling af handicaptillæg.

**DH foreslår:**

* Sikring af hurtig afklaring med henblik på fleksjob for dimittender, der har modtaget handicaptillæg under uddannelsen.

## Lettere adgang til fastholdelsesfleksjob

Det er stor fordel, hvis virksomhederne kan fastholde medarbejdere, hvis arbejdsevne og kompetencer, de kender og værdsætter. Men desværre stiller de nuværende regler sig i vejen. Man kan kun blive ansat i fleksjob på ens hidtidige arbejdsplads, hvis man har været ansat i 12 måneder efter de sociale kapitler i overenskomsten (eller på særlige vilkår hvis der ikke er overenskomst). Det er ikke hensigtsmæssigt.

Dels giver det en masse bureaukrati, for arbejdsgiveren skal dokumentere, at der er gjort et ”reelt forsøg” på at fastholde borgeren vedvarende i et job efter de sociale kapitler (eller på særlige vilkår). Dels kan det være hårdt for en nedslidt eller sygdomsramt borger at forsøge arbejde på ordinære vilkår i 12 måneder. Går man ned i tid for at klare det, er det som udgangspunkt for egen regning.

De strenge krav er en medvirkende årsag til, at antallet af fastholdelsesfleksjob stort set ikke er vokset siden reformen i 2013.

Ovenstående krav blev med indførelse af seniorpensionen afskaffet for borgere med mindre end seks år til folkepensionsalderen. Det er en god start. Men kravet bør afskaffes for alle aldersgrupper.

**DH foreslår:**

* Det skal være lettere at fortsætte i fleksjob hos ens hidtidige arbejdsgiver. Kravet om 12 måneders forudgående ansættelse efter sociale kapitler eller særlige vilkår skal derfor afskaffes for alle aldersgrupper.

## Smidigere regler om afklaring af helbredstilstand og arbejdsevne

Før en person med større helbredsproblemer kan visiteres til fleksjob, skal arbejdsevnen afklares. Det forudsætter efter de gældende regler, at man er velbehandlet, og at helbredstilstanden er ”stationær”. Hvornår man er stationær/velbehandlet er ofte forbundet med usikkerhed og fører til mange diskussioner og lang ventetid på afklaringen. For tit er der tale om et kompleks af helbredsmæssige udfordringer. En person med en erhvervet hjerneskade kan fx udvikle depression, angst eller epilepsi. Selv om hjerneskaden er afklaret, kan følgetilstandene få kommunen til at undlade at gå videre med visitation til fleksjob. Et andet eksempel: En gigtpatient får ordineret ny medicin af lægen – og så mener jobcentret måske, at man skal vente med afprøvning af arbejdsevnen, til effekten af medicinen har vist sig. Nogle gange giver det mening. Andre gange gør det ikke fordi der ikke gange kan forventes en effekt på arbejdsevnen, når personens helbreds- og arbejdsmæssige historik tages i betragtning.

DH mener, at der er behov for at se på, om reglerne kan gøres mere smidige. Hvis den grundlæggende lidelse/funktionsnedsættelse i sig selv gør det indlysende, at borger vil være berettiget til fleksjob, så bør tilstødende/sekundære lidelser ikke forhindre en visitation til fleksjob. Alle parter har en interesse i, af afklaringen ikke trækker unødigt længe ud.

**DH foreslår:**

* En undersøgelse af regler og praksis om afklaring af helbredstilstand og arbejdsevne. Formålet skal være at sikre en sikre hurtigere og smidigere afklaring.

## Mere retfærdig vurdering af arbejdsintensiteten

For DH er udgangspunktet, at fleksjobbere bør have samme indtjening som de kolleger, der udfører samme arbejde. Det er det mest rimelige. Vi erkender dog også, at fleksjobbere ofte ikke kan arbejde med samme intensitet.

Når der skal etableres et fleksjob, vurderer jobcentret arbejdsevnen. Dels hvor mange timer personen kan arbejde i fleksjobbet, dels hvordan arbejdsintensiteten – eller produktiviteten - vurderes at være. Det danner grundlag for den aftale om løn- og arbejdsvilkår, som arbejdsgiveren og personen i fleksjob indgår.

Problemet opstår, når arbejdsintensiteten bliver sat lavere end det fleksjobberen formår, og det er der mange eksempler på. Derved får fleksjobberen enten ikke mulighed for at bruge den arbejdsevne, de har. Eller også arbejder de mere end den intensitet, der er fastsat i fleksjobbet, og får derfor ikke løn for det arbejde, de yder. Det er ikke en rimelig situation.

De kriterier, vurderingen af arbejdsintensiteten bygger på, bør derfor være mere klare og tydelige. Desuden vil en inddragelse af de faglige organisationer være med til at sikre en mere retfærdig vurdering, da de har kendskab til fagområdet. Endelig bør der være adgang for borgeren til at klage over vurderingen af arbejdsintensiteten.

### DH forslår:

* Der skal ske en tydeliggørelse af de kriterier, vurderingen af arbejdsintensiteten foregår efter.
* De faglige organisationer på området skal inddrages i vurderingen.
* Borgerne skal have adgang til at klage over vurderingen.

## Flere udviklingsmuligheder, frit valg mellem mini-fleksjob og førtidspension

Reformen fra 2013 indebar, at fleksjob på under 10 timer om ugen blev en mulighed for borgere med begrænset arbejdsevne. For borgere med en meget begrænset arbejdsevne gælder, at de kan visiteres til fleksjob på få timer, hvis der inden for en ”rimelig periode” er en mulighed for, at borgerens arbejdsevne kan udvikles (”progression”).

Mere end 60 % af alle fleksjob er på 10 timer om ugen eller derunder. Tre fjerdedele er ikke gået op i arbejdstid. Mange sidder i fleksjob i få ugentlige timer uden udsigt til ”progression”, altså til at gå op i arbejdstid.

Det er kun en mindre andel i denne gruppe, der har en realistisk mulighed for at udvikle deres arbejdsevne. De bør derfor have ret til fra starten at vælge mellem fleksjob og førtidspension. Med andre ord bør kravet om udvikling af arbejdsevnen inden for en ”rimelig periode” ophæves. For nogle er et fleksjob på selv på ganske få timer vigtigt for deres livskvalitet. De skal have mulighed for at vælge fleksjob. For andre er de menneskelige omkostninger for store på grund af deres sygdom eller handicap. De skal kunne vælge førtidspension.

På den anden side skal de, der magter det, naturligvis have bedre muligheder for at udvikle sig i deres fleksjob. Det kan handle om flere timer, men også om mere ansvar og flere opgaver og kompetencer.

**DH foreslår:**

* Kommunen bør sammen med fleksjobberen og virksomheden allerede fra starten vurdere mulighederne for udvikling og støtte op med efteruddannelse eller kompenserende ordninger og aftale en plan for opfølgning.
* Borgere vurderet til at kunne arbejde 7 timer eller mindre skal have ret til at vælge mellem fleksjob og førtidspension. Hvis borgeren vælger fleksjob, skal der ikke være krav om progression.

## Rimelig aflønning

Reformen fra 2013 betød generelt ringere økonomiske vilkår for personer i fleksjobordningen. Vores medlemmer oplever, at den samlede aflønning er for lav for fleksjobbere, der er kommet ind i ordningen fra 2013 og frem. Løn- og arbejdsvilkår bør altid aftales med inddragelse af de faglige organisationer. Samtidig bør det være et politisk mål at forbedre den samlede aflønning af fleksjobbere.

* De økonomiske vilkår som fleksjobber bør forbedres – fx gennem lempeligere aftrapning af fleksløntilskuddet, så det bedre kan betale sig at øge antallet af arbejdstimer.

## Afskaf revurderinger: Fleksjob skal være permanente

Jobcenteret bevilger fleksjob for en periode af 5 år. Når perioden udløber, vurderer jobcentret, om betingelserne for fleksjob fortsat er opfyldt. Er man fyldt 40, kan man efter det første fleksjob få bevilget et permanent fleksjob, hvis arbejdsevnen fortsat er nedsat og job på ordinære vilkår ikke en mulighed.

Reglerne skaber usikkerhed hos mange fleksjobbere om, hvorvidt de kan forblive i deres fleksjob. Derudover medfører de en masse unødigt bureaukrati.

**DH foreslår:**

* Automatisk revurdering afskaffes. Fleksjob skal således bevilges permanent, medmindre særlige forhold taler for det modsatte.

## Fleksjobledigheden skal ned

Ledigheden blandt borgere visiteret til fleksjob er høj. På landsplan er den omkring 13 %, hvilket er mere end fire gange højere end ledigheden på det ordinære arbejdsmarked. Der er stor kommunal variation i fleksjobledigheden: Fra Samsø med 0 % til Glostrup med 21,9 %.[[3]](#footnote-3) Det store spænd afslører et betydeligt potentiale for at gøre en mere aktiv indsats i en række kommuner.

Hvis reformen fra 2013 skal være en succes, er man nødt til at skabe langt flere fleksjobs. Fleksjobledigheden skal ned, og de store kommunale forskelle skal udjævnes.

Borgere i ressourceforløb har fået til en personlig jobformidler med konkret viden om det lokale arbejdsmarked.[[4]](#footnote-4) En tilsvarende ret bør gælde for ledige fleksjobbere.

**DH foreslår:**

* Ledige fleksjobbere skal have ret til en personlig jobformidler med særlig viden om handicap, fleksjob og det lokale arbejdsmarked. Jobformidleren skal hjælpe med at finde job til ledige fleksjobbere. En jobformidler kan godt være tilknyttet en handicap-organisation.
* Kommunerne skal styrke deres opsøgende indsats over for virksomhederne og synliggøre fleksjobbere som kilde til rekruttering af arbejdskraft. De skal også styrke deres rådgivende og støttende indsats over for især små og mellemstore virksomheder, der gerne vil ansætte fleksjobbere.
* Det skal gøres til et politisk mål at nedbringe fleksjobledigheden og udjævne kommunale forskelle.

## Bedre muligheder for at fortsætte i fleksjob efter pensionsalderen

Folkepensionsalderen er stigende, og man har politisk ønsket at skabe et arbejdsmarked for seniorer. Det bør naturligvis også omfatte personer med nedsat arbejdsevne.

Et af problemerne er, at fleksjobordningen ophører, når folkepensionsalderen indtræder. En fleksjobber kan godt i dag fortsætte i jobbet efter folkepensionsalderen. Men det kan ikke ske med offentligt tilskud, som reglerne er i dag, og det gør det svært i praksis. Tilskuddet til fleksjob ophører, fordi der principielt ikke tildeles indkomsterstattende ydelser til personer med ret til folkepension.

Muligheden for at arbejde i skånejob som førtidspensionist ophører også, når folkepensionsalderen nås.

DH hører fra mange sider ønsker om, at det bør være muligt at fortsætte i fleksjob og skånejob efter folkepensionsalderens indtræden. Det giver god mening, ikke mindst i en tid, hvor der mangler arbejdskraft.

DH mener, der er behov for en samlet indsats for at sikre et mere inkluderende arbejdsmarked for seniorer med handicap. Som led heri skal der også findes en løsning på fleksjob- og skånejobordningernes ophør ved pensionsalderens indtræden.

**DH foreslår:**

* En handlingsplan med det formål at forbedre mulighederne for at fortsætte på arbejdsmarkedet efter pensionsalderens indtræden for borgere med nedsat arbejdsevne. Som led heri bør aldersgrænserne for fleksjob og skånejob ophæves.

## B**edre pensionsvilkår for personer i fleksjob**

Der er behov for at sikre bedre pensionsvilkår for personer i fleksjob. Med fleksjobreformen blev pensionsindbetalingen for fleksjobbere lagt om, således at fleksjobbere kun får pension for de timer, de arbejder, samt et ATP-bidrag på op til 500 kroner. Pr. 1. januar 2020 er der indført en obligatorisk pensionsordning, der i 2021 udgør 0,6 % af fleksløntilskuddet. Procenten stiger hvert år frem mod 2030 til 3,0 %. Det er et lille plaster på såret.

Set over et langt arbejdsliv mister man stadig store beløb i pension sammenlignet med forholdene før 2013.

Det betyder, at mange på fleksjob vil stå med en meget lille pension, den dag de trækker sig tilbage. Især da hovedparten er i fleksjob på under 10 timer ugentligt. DH mener, at målet må være at sikre rimelige pensionsvilkår for alle, også fleksjobbere på ny ordning.

**DH foreslår:**

* Pensionsvilkårene for personer i fleksjob efter den nye ordning bør forbedres. Det bør derfor være en ambition at løfte indbetalingerne fra den obligatoriske pensionsordning.

# 4. Førtidspension

## Større fokus på job for personer på førtidspension

Førtidspension får man, når arbejdsevnen er stærkt nedsat. Men der er personer på førtidspension, der har restarbejdsevne og gerne vil arbejde. Nogle vil kunne arbejde nogle timer på ordinære vilkår, andre vil kunne arbejde i skånejob med løntilskud.

Initiativer som KLAP-job og Specialisterne har succes med at matche personer med kognitiv eller psykisk funktionsnedsættelse med job. Mange i denne gruppe er på førtidspension.

Der kan gøres mere for at udnytte dette potentiale. Førtidspension behøver ikke betyde et endegyldigt farvel til arbejdsmarkedet. En vej at gå er at give jobcentrene en mere aktiv rolle ift. at understøtte førtidspensionister, der ønsker at arbejde.

Der skal være mulighed for særligt tilrettelagt forløb, hvor sigtet ikke er beskæftigelse på ordinære vilkår, men et skånejob. Desuden bør paletten af muligheder for førtidspensionister i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats udvides. Fx har kun førtidspensionister under 40 år i dag mulighed for at blive visiteret til et ressourceforløb. Den aldersbegrænsning kan med fordel ophæves.

Nogle førtidspensionister er utrygge ved at gøre pensionen hvilende og fx prøve sig selv af i et fleksjob. Risikoen for at miste pensionen er ringe, men usikkerheden er svær at komme til livs. For veteraner med visse diagnoser er der indført en wildcardordning, der med fuld tryghed for pensionen gør det muligt at prøve at arbejde. Modellen er interessant og bør bredes ud til førtidspensionister generelt.

Endelig skaber kalenderårsmodellen for opgørelse af indkomst problemer med modregning, hvis førtidspensionister undervejs i året sætter deres førtidspension på pause og prøver et fleksjob. [[5]](#footnote-5) Der bør findes en løsning, så man ikke bliver mødt et tilbagebetalingskrav, hvis man overgår til fleksjob. Det er ikke smart, slet ikke når der mangler arbejdskraft.

**DH foreslår:**

* En plan for styrkelse af førtidspensionisters placering i beskæftigelsesindsatsen med:
1. En mere aktiv og forpligtende rolle for jobcentrene ift. førtidspensionister (fx hvad angår skånejob)
2. Styrkede muligheder i aktivloven – herunder ophævelse af aldersgrænse for adgang til ressourceforløb
3. Øget synliggørelse gennem opgørelse af førtidspensionister i løntilskudsjob på jobindsats.dk
4. Fremme af KLAP-job-lignende initiativer for nye handicap-målgrupper.

5. Ophævelse af aldersgrænsen for skånejob, jf. kap.3.

* Indførelse af en wildcard-lignende ordning for førtidspensionister generelt.[[6]](#footnote-6)
* En løsning der gør, at man ikke mødes med krav om modregning i førtidspensionen ved overgang til fleksjob i løbet af et år. Fx gennem en ændring af/undtagelse fra kalenderårsmodellen for opgørelse af indkomst. [[7]](#footnote-7)
1. Evaluering af reform af førtidspension og fleksjob: hovedrapport (2018): https://www.star.dk/media/5870/hovedrapport-foep-fleks-160318-final.pdf [↑](#footnote-ref-1)
2. <https://nyheder.tv2.dk/samfund/2018-01-09-hver-tredje-der-er-paa-kontanthjaelp-burde-slet-ikke-vaere-det> [↑](#footnote-ref-2)
3. DH-beregninger på baggrund af tal fra jobindsats.dk samt ledighedstal fra Danmarks Statistik, begge november 2021-tal. [↑](#footnote-ref-3)
4. Jf. Aftale om bedre ressourceforløb fra december 2020 <https://www.bm.dk/arbejdsomraader/politiske-aftaler/politiske-aftaler/2020/aftale-om-bedre-ressourceforloeb/> [↑](#footnote-ref-4)
5. Se fx omtale i BT 29. juni.2021: <https://www.bt.dk/samfund/anette-og-andre-foertidspensionister-sjofles-paa-tredje-aar-noeler-med-lovaendring> [↑](#footnote-ref-5)
6. I aftalen om ”En ny reformpakke for dansk økonomi” af 21. januar 2021 lægges op til en midlertidig ordning på 3 år. Det er positivt. Men dels er det ikke i sat i kraft, og dels ønsker DH en permanent ordning. [↑](#footnote-ref-6)
7. Aftalen om ”En ny reformpakke for dansk økonomi” af 21. januar 2021lægger op til at se på kalenderårsmodellen. Det er ikke klart, om sigtet er at løse det problem, DH peger på. [↑](#footnote-ref-7)