

Þýðing starfsendurhæfingar fyrir lífeyrissjóði

Ágætu fundarmenn.

Það er mér alveg einstök ánægja að fá tækifæri að segja nokkur orð í tilefni þessa málsþings um starfsendurhæfingu og greina frá viðhorfum lífeyrissjóðanna almennt til þessa mikilvæga málefnis. Þegar að er gáð kemur það í raun og veru nokkuð á óvart að ekki fyrr hafi verið haldið málþing með þessu sniði um starfsendurhæfingu og með þeim hagsmunaaðilum sem að þinginu standa, því um það eru allir sammála að árangursrík starfsendurhæfing skiptir miklu máli, bæði fyrir viðkomandi einstakling og ekki síður fyrir þjóðfélagið í heild.

Hvað varðar lífeyrissjóðina er málið auðvitað mjög mikilvægt. Ekki einvörðungu vegna þess að með skipulegri og raunhæfri starfsendurhæfingu, þá sparast verulegir fjármunir hjá sjóðunum, sem gerir lífeyrissjóðina betur í stakk búna til að standa við lífeyrisskuldbindingar sínar í framtíðinni, auk þess sem skilvirk starfsendurhæfing skilar sér beint í betri lífeyrisréttindum og þar með hærri bótafjárhæðum til lífeyrisþega. Hitt er ekki síður mikilvægt að það er sjálfsögð skylda lífeyrissjóða sem annara sem hagnuna eiga að gæta að koma þeim sem misst hafa starfsorku sína vegna slysa eða sjúkdóma til sjálfsbjargar á ný, eftir því sem tók eru á.

Margir halda að lífeyrissjóðirnir séu nær eingöngu til þess stofnaðir að greiða sjóðfélögum sínum viðunandi ævilangan ellilífeyri að loknum launuðum störfum. Það er mikill misskilningur. Allt frá stofnun lífeyrissjóðanna hafa greiðslur til þeirra sjóðfélaga sem misst hafa starfsorku sína að fullu eða að hluta, til frambúðar eða tímabundið, skipt miklu máli, enda eru sjóðirnir hagstæðasta, skilvirkasta og ódýrasta samtrygging launþega vegna ýmissa áfalla svo sem vegna starfsorkutaps. Það er ekki spurt um

heilsufar, aldur, hjúskaparstöðu, fjölskyldustærð eða kyn þegar viðkomandi gerist sjóðfélagi í lífeyrissjóði, eins og tíðkast þegar keyptar eru tryggingar vegna slysa- og sjúkdóma hjá tryggingafélögunum.

Ég ætla nú að fara yfir þær helstu reglur sem almennt gilda hjá lífeyrissjóðunum varðandi örorkulífeyri. Um almenna lýsingu er að ræða. Fyrst er til að taka að það skilyrði er sett hjá lífeyrissjóðunum fyrir örorkulífeyri að sjóðfélaginn hafi orðið fyrir slysi eða sjúkdómi sem skerðir getu hans til að gegna því starfi sem veitti honum aðild að lífeyrissjóðnum og að hann hafi sannanlega orðið fyrir tekjumissi af völdum orkutapsins. Miðað er við að orkutapið sé a.m.k. 50% og að sjóðfélaginn hafi greitt í lífeyrissjóði í a.m.k. tvö ár.

Vert er að geta þess að hjá flestum sjóðum skal mat á orkutapi fyrstu þrjú árin aðallega miðað við vanhæfni sjóðfélaga til að gegna því starfi, er hann hafði gegnt og veitti honum aðild að sjóðnum. Eftir fyrstu 3 árin skal meta orkutap sjóðfélagens að nýju og þá hvort hann sé vinnufær til almennra starfa á vinnumarkaði. Þannig tengist skilyrði til töku örorkulífeyris fyrstu árin því starfi sem sjóðfélaginn hefur gegnt og greitt iðgjald af til lífeyrissjóðsins, en síðan miðast mat örorku við það hvort hann geti gegnt almennu störfum eða ekki.

Örorkulífeyrir lækkar eða fellur niður ef orkutap minnkar. Á sama hátt getur örorkulífeyrir hækkað ef orkutap eykst frá því sem áður hefur verið. Örorkulífeyrir er greiddur þar til ellilífeyrisaldri er náð en þá breytist lífeyririnn sjálfkrafa í ellilífeyri. Lífeyrissjóður getur gert þá kröfu til lífeyrisþega að hann fari í sjúkraþjálfun eða endurhæfingu og á það bæði við þegar sótt er um örorkulífeyri og við endurmat á orkutapi. Hér er um mjög mikilvægt atriði að ræða, sem flestir lífeyrisjóðir hafa tekið upp í samþykktum sínum.

Upphæð örorkulífeyris hjá flestum lífeyrissjóðum fer eftir þeim réttindum sem sjóðfélaginn hefur áunnið sér hjá sjóðnum, auk þeirra réttinda sem hann hefði að öðrum kosti áunnið sér hjá sjóðnum ef hann hefði greitt iðgjald til 65 eða 67 ára aldurs. Við mat

á framreiknuðum réttindum er m.a. miðað við iðgjöld hans til lífeyrissjóðs í a.m.k. þrjú ár af síðustu fjórum árum fyrir slys eða sjúkdóm. Eigi sjóðfélaginn hins vegar ekki rétt á framreikningi skal fjárhæð örorkulífeyris miðast við áunnin réttindi. Hér er um mjög mikilsvert ákvæði að ræða, því með þeim ræðst örorkulífeyririnn ekki eingöngu af áunnum réttindum, heldur enn fremur af þeim réttindum sem sjóðfélaginn hefði áunnið sér, ef hann hefði haldið áfram launuðum störfum á almennum vinnumarkaði.

Hvað eru lífeyrissjóðirnir nú að greiða í örorkulífeyri kann einhver að spyrja. Því er til að svara að á síðasta ári greiddu lífeyrissjóðirnir alls 3.016. m.kr. í örorkulífeyri sem er veruleg raunaukning frá árinu 1999 þegar sjóðirnir greiddu 2.637 m.kr. Tölur fyrir þetta ár liggja ekki enn á lausu, en ekki kæmi mér á óvart þó heildarfjárhæð örorkulífeyrisgreiðslna sjóðanna á þessu ári muni nema um 3.500 m.kr. Þar fyrir utan greiddu sjóðirnir á síðasta ári barnalífeyri til örorkulífeyrisþega, væntanlega um 250 m.kr., auk þess sem algengt er að örorkulífeyrisþeginn færir með sér framreiknuð réttindi, þegar kemur að töku ellilífeyris. Enginn veit með vissu hversu háar fjárhæðir hér um ræðir sem innifaldar eru í ellilífeyrisgreiðslum, en þær skipta öruggleg hundruðum milljóna króna á ári. Fjárhæðirnar eru vissulega háar sem um er að tefla og þó ekki væri litið til annars þá væri mikils um vert að leggja allt í sölurnar til þess að að vinna þannig að endurhæfingarmálum, að viðkomandi sjóðfélagar geti að nýju öðlast starfsorku sína að hluta til eða að öllu leyti. Með skipulögðum og samræmdum starfsendurhæfingarráðum er það mögulegt og þess vegna er m.a. þetta málþing haldið til að hægt verði að tryggja áframhaldandi jákvæða þróun og trausta umgjörð fyrir starfsendurhæfingu. Um 7.700 bótaþegar njóta nú örorkulífeyris hjá lífeyrissjóðunum.

Örorkulífeyrisgreiðslurnar falla enn sem komið er nokkuð misjafnt á einstaka sjóði og sums staðar er örorkulífeyrir allt að helmingur af heildarlífeyrisgreiðslum viðkomandi sjóðs, sem er vissulega áhyggjuefni, en hafa ber í huga að eftir því sem sjóðirnir hafa starfað lengur, þeim mun meira aukast áunnin ellilífeyrisréttindi sjóðfélaga og því ætti hlutfall örorkulífeyris að fara smámsaman minnkandi sem hlutfall af heildargreiðslum.

Starfsendurhæfing er mjög mikilvægur þáttur í velferð einstaklinga sem nauðsynlegt er að efla að styrk og fjölbreytni á komandi árum. Því er ljóst að þeir aðilar sem að starfsendurhæfingu koma, bæði beint og óbeint, þurfa að samhæfa krafta sína og framtíðarsýn. Nokkrir aðilar hafa sinnt endurhæfingarmálum í langan tíma og eiga þakkir skyldar, s.s. Reykjalundur og Hringsjá. Frá því í ársbyrjun á síðasta ári hefur staðið yfir tilraunaverkefni á vegum Janusar Endurhæfingar. Verkefnið felur í sér samvinnu lífeyrissjóða, mennta- og heilbrigðiskerfis í starfsendurhæfingu og er markmiðið að einstaklingurinn komist aftur út í atvinnulífið. Með þessu nýja úrræði skapast möguleiki á að bjóða einstaklingum endurhæfingu og endurmenntun á öðrum grundvelli en áður hefur tíðkast. Tekið er tillit til mismunandi þarfa einstaklingsins og starfsemin skipulögð út frá því. Fylgt er ákveðinni stundaskrá en boðið upp á valmöguleika innan hennar.

Hjá Janusi starfa iðjuþjálfar, félagsráðgjafi, sjúkraþjálfari, læknir og nokkrir af kennurum Iðnskólans. Aðrir sérfræðingar eru kallaðir inn eftir þörfum. Mikið þróunar- og brautryðjendastarf hefur átt sér stað innan Janusar og er árangur starfseminnar framar björtustu vonum. Af tuttugu og fjórum útskrifuðum þátttakendum hafa ellefu farið í atvinnu á almennum vinnumarkaði eða í almennt nám, sem er 46% árangur. Stuðningur er veittur við að finna atvinnu á almennum vinnumarkaði. Eftirfylgd er veitt og reynt að haga henni eftir þörfum hvers og eins. Í dag byggir starfsemin á þjónustusamningum við hinar ýmsu stofnanir svo sem Tryggingastofnun ríkisins og hinna ýmsu lífeyrissjóði. Ég nefni Janus í þessu erindi vegna þess að um nýstárlega tilraun er að ræða, sem nú þegar hefur skilað frábærum árangri og ekki síður vegna þess að lífeyrissjóðirnir hafa vilja koma að þessu tilraunaverkefni með gerð þjónustusamninga. Eftir sem áður hlýtur þó beinn fjárhagslegur stuðningur frá mennta- og heilbrigðiskerfinu að skipta sköpum um framtíð þessa merka starfs hjá Janus.

Ágætu fundarmenn. Á umliðnum árum hefur okkur Íslendingum tekist að byggja upp gott velferðarkerfi, þó alltaf megi gera betur og mönnum finnst oft ekki miða nægilega vel og fljótt í rétta átt gagnvart ýmsum þjóðfélagshópum, s.s. öryrkjum og öldruðum. Hluti af velferðarkerfinu eru auðvita lífeyrissjóðirnir, en uppbygging þeirra hér á landi er í fremstu röð meðal vestrænna þjóða, eins og kunnugt er. Starfsendurhæfng sem hér er til umræðu á þessu málþingi er mjög mikilvægur þáttur í velferðarkerfinu og brýn nauðsyn

er að gefa öllum sem missa starfsorku sína vegna sjúkdóma eða slysa kost á skilvirkum endurhæfingarúrræðum. Þeim mun fljótar sem gripið er til starfsendurhæfingar þeim mun betra fyrir alla. Þar þarf ekki síst að leita samstarfs við sjúkrasjóði verkalýðsfélaga, því þangað leita launþegar oftast í byrjun langvarandi veikinda og fjarveru frá vinnumarkaði.

Skilvirk starfsendurhæfing lækkar kostnað og fjárútlát ríkissjóðs og lífeyrissjóða þegar til lengri tíma er litið en mest er þó um vert að með því að aðstoða einstaklinginn við að takast á við launuð störf á vinnumarkaði eykst sjálfsvirðing hans og lífshamingja. Að því skulum við í sameiningu stefna að á næstu mánuðum og misserum að vinna að árangursríkum úrræðum í starfsendurhæfingarmálum og að móta þá heildarstefnu sem þarf til þess að svo megi verða. Það er ósk mín að þetta málþing verði fyrst og fremst minnst fyrir það, að með því hófst formlegt samstarf ýmissa hagsmunaaðila við að koma á samræmdu, skilvirku og skipulögðu starfsendurhæfingaúræðum fyrir alla þá sem þess þurfa.