



Hvidovre 15. oktober 2017

## Til Folketingets beskæftigelsesudvalg

**Materiale til omdeling til beskæftigelsesudvalget i forbindelse med foretræde den 25. oktober 2017 kl. 11.00.**

Til brug for LAFS foretræde for Folketingets beskæftigelsesudvalg, fremsendes hermed dokument med 10 punkter, som LAFS anbefaler indgår i det videre arbejde med evalueringen af reformen af Førtidspension og Fleksjob.

Vi står gerne til rådighed for yderligere uddybning, både før og efter LAFS foretræde.

Med venlig hilsen

På LAFS vegne

Merete Hornecker

Formand

Tlf. 2171 6321

Mail: mh@lafs.dk



## Til Folketingets beskæftigelsesudvalg

Oktober 2017

### 1 - Udmøntning af arbejdsintensiteten for personer ansat i fleksjob.

I forbindelse med reformen af førtidspension og fleksjob fra januar 2013, var et af de nye tiltag, at arbejdsgiveren skulle betale for den effektive arbejdstid, den fleksjobansatte udførte på arbejdspladsen.

Allerede i 2012 gjorde LAFS opmærksom på, at vi var betænkelige ved formuleringen, som fremgår af lovtæksten, idet vi mente den kunne skabe et vist misbrug, ift. beregning af "arbejdsintensiteten", eller sagt på en anden måde, brug af "social dumping" for personer ansat i fleksjob.

Der er mange problemer i den konstruktion. Vi har sidst i dokumentet vedhæftet et par eksempler på hvordan udregningen af "arbejdsintensiteten" kan blive misbrugt af jobcentret, Anden Aktør og virksomheden i forbindelse med etablering af fleksjob, samt at det i nogle tilfælde også sker, helt uden inddragelse af borgeren.

### 2 - "Hvilende fleksjobbevilling" – i forbindelse med afprøvning på det ordinære arbejdsmarked.

I fleksjobordningen fra før 1. januar 2013, var det muligt at gøre sin fleksjobbevilling hvilende i op til 12 måneder, hvis man som fleksjobvisiteret ønskede at afprøve sin arbejdsevne, på det ordinære arbejdsmarked.

Hvis det viste sig, at man pga. skånehensyn m.m., ikke kunne klare kravene på det ordinære arbejdsmarked, eller blev afskediget indenfor de første 12 måneder, havde man ret til at vende tilbage til fleksjobordningen, og modtage ledighedsydelse, indtil man igen kom i et fleksjob.

**Den mulighed er ikke længere til stede**, dvs. hvis en person visiteret til fleksjob, i dag ønsker at forsøge sig på det ordinære arbejdsmarked, vil man miste sin fleksjobbevilling, og vil blive henvist til at starte forfra med ny afklaring, og da man ikke længere er berettiget til ledighedsydelse, er man henvist til at søge kontanthjælp. Hvis man ikke er berettiget til kontanthjælp, vil man stå helt uden forsørgelse.

### 3 - Fleksjob på det foreliggende grundlag:

I forbindelse med afklaring til førtidspension, og hvis myndigheden ikke ønsker at indstille borgeren til førtidspension, kan man ansøge om førtidspension, på det foreliggende grundlag.

Den mulighed findes ikke i forhold til fleksjob, hvilket bør være en mulighed på lige fod med "ansøgning om førtidspension på det foreliggende grundlag".

## **4 - Ansøge om at få forelagt sin sag for rehabiliteringsteamet!**

I LAFS har vi mange henvendelser, hvor borgerens sag helt åbenlyst burde forelægges for rehabiliteringsteamet, men hvor myndigheden er uenig. Det er ikke et retsligt krav borgeren har i den nuværende lovgivning, LAFS anbefaler at den mulighed indgår som et retskrav, i de kommende forhandlinger.

## **5 - Ressourceforløb**

I den nuværende lovgivning fremgår det, at ressourceforløb skal være en helhedsorienteret indsats til borgere, der har komplekse problematikker udover ledighed.

Vi oplever, at ressourceforløb ofte er indholdsløse, og derfor ikke øger den enkelte borgers mulighed for, at komme tættere på et arbejdsliv. En del kommuner prioriterer ikke de muligheder der er beskrevet i loven ift. tiltag og indsatser, men fokuserer på den billigste løsning, fx virksomhedspraktik, og tiltag om deltagelse i de i forvejen eksisterende kommunale tilbud, og som borgeren måske allerede har deltaget i, forud for tildeling af et ressourceforløb.

Det er vigtigt der sættes fokus på, at intentionen ift. de ressourceforløb borgerne skal deltage i, lever op til reglerne om *en helhedsorienteret og sammenhængende indsats med en koordinerende sagsbehandler*, så vi ikke fortsat skal se på den vilkårlighed, vi er vidne til i dag.

Der skal være en maximal periode på 5 år for personer der henvises til ressourceforløb.

Ressourceforløbsydelsen skal have samme niveau som sygedagpengesatsen, ligesom der ikke skal modregnes i indtægter fra pensioner, som er compensation for mistet erhvervsevne/arbejdsevne.

## **6 – At starte egen virksomhed som fleksjobvisiteret**

Mange personer der visiteres til fleksjob i dag, visiteres til meget få timer, og det kan være meget svært, at finde et fleksjob, hvor man kan få tilgodeset både skånehensyn og få timer.

En del borgere, der er visiteret til fleksjob på ganske få timer, har et stort ønske om at starte egen virksomhed, hvor det fx er muligt at skabe en lille niche hjemmefra, i de timer den nedsatte erhvervsevne tillader.

## **7 - Hvornår skal en borger tilbydes førtidspension i stedet for fleksjob?**

Såfremt arbejdsevnen er nedsat til under 7 timer om ugen, skal borgeren selv have muligheden for at vælge mellem en visitation til fleksjob eller en førtidspension.

## **8 - Adgangen til fastholdelsesfleksjob skal lettes**

Før reformen trådte i kraft pr. 1. januar 2013, var ca. 40% af alle visitationer til fleksjob, fastholdelsesfleksjob.

Med de nye regler skal man være ansat i 12 måneder på skånevilkår, eller under de sociale kapitler, før man kan blive godkendt til fastholdelsesfleksjob.

I dag hvor en arbejdsgiver, som udgangspunkt maximal får sygedagpengerefusion i 22 uger (med mindre der er forlængelsesmuligheder ift. sygedagpengeloven), er vores erfaring at når refusionsmuligheden bortfalder, afskediges den sygemeldte, og muligheden for fastholdelsesfleksjob bortfalder.

Kravet om 12 måneders forudgående ansættelse efter de sociale kapitler, eller ansættelse på særlige vilkår skal afskaffes.



## **9 - Præcisering om reglerne ift. timer for visitation til fleksjob.**

En del kommuner har deres egne (skuffe)regler i forhold til hvornår en borger er berettiget til fleksjob.

I henvendelser fra borgere under afklaring, fortæller de ofte at deres sagsbehandler oplyser, "at de ikke er i målgruppen til fleksjob, da målgruppen kun er for personer, hvor arbejdsevnen er nedsat til mindst 18,5 time pr. uge." Dette er ikke korrekt, hvilket ses i svaret fra Ankestyrelsen.

Afskrift af svar fra Ankestyrelsen: *" Det er fortsat Ankestyrelsens praksis i forhold til, hvornår arbejdsevnen anses for varigt og væsentligt nedsat, der finder anvendelse. Der er således ikke fastsat et bestemt antal timer for, hvornår man kan få bevilliget fleksjob".*

Der findes kommuner, som udleverer materiale til borgere og virksomheder, hvoraf det fremgår at arbejdsevnen skal være nedsat til mindst 18,5 time pr. uge, før man kan blive visiteret til fleksjob.

## **10 - De faglige organisationer skal inddrages i løn og ansættelsesvilkår**

Før 1. januar 2013 skulle de faglige organisationer inddrages i forbindelse med ansættelse af personer i fleksjob.

Dette sikrede, at den fleksjobansatte fik korrekt løn, arbejdsvilkår og pension. Pr. 1. januar 2013, skal de faglige organisationer ikke længere inddrages, hvorfor mange personer i fleksjob aflønnes under mindstelønnen, med afsæt i forhandling om arbejdsintensitet forud for et ansættelsestidspunkt.

Vi anbefaler, at de faglige organisationer inddrages, og arbejdsintensiteten først skal fastsættes efter 3 måneders ansættelse.

***LAFS anbefaler at ovenstående 10 punkter inddrages i de videre forhandlinger i forbindelse med evaluering af reformen af Førtidspension og Fleksjob.***

## LAFS, møde med beskæftigelsesudvalget 25. oktober 2017

### Eksempler på beregning af "arbejdsintensiteten".

#### Eksempel 1:

En borger finder selv et fleksjob og laver aftale med arbejdsgiveren om løn og ansættelsesvilkår, også ift. arbejdsintensiteten/ den effektive arbejdstid.

Jobkonsulenten møder op på arbejdspladsen, for at lave etableringsaftalen sammen med arbejdsgiver og borger. Her går det ofte galt, i det jobkonsulenten / anden aktør oplyser arbejdsgiveren om at han/hun ikke behøver at betale for alle timerne borgeren er på arbejdspladsen, da der kun skal betales for den effektive arbejdstid, det til trods for at arbejdsgiver og borger har aftalt timetal og løn inden jobkonsulenten inddrages.

Her ender det ofte med at arbejdsgiver og jobkonsulent – helt uden om den borger som skal ansættes, aftaler at arbejdsintensiteten vurderes til at være fx 75%, så i stedet for at borgeren får løn for 12 timer udbetales der kun løn for 9 timer.

Borgeren bliver dybt frustreret og påpeger overfor jobkonsulenten, at det ikke er den aftale arbejdsgiver og borger har aftalt, og at han/hun ikke ønsker jobbet, hvis der ikke betales løn for alle fremmødetimerne, det bliver hun nu nødt til at acceptere, hvis hun ikke vil have 3 ugers karantæne.

#### Eksempel 2:

En borger er i praktik 14 timer om ugen, efter praktikperioden på 13 uger oplyser arbejdsgiveren, at han gerne vil ansætte ham/hende i virksomheden.

Der bliver indkaldt til et etableringsmøde med en fra jobcentret, arbejdsgiveren, og den borger der skal ansættes.

Der er hurtig enighed om at borgeren skal ansættes, men så oplyser arbejdsgiveren at virksomheden er ret nystartet og har en anstrengt økonomi, så han vil kun betale for 7 timer, men forventer medarbejderen er på arbejdspladsen 14. timer, dvs. arbejdsintensiteten sættes til 50%. Dette til trods for at borgeren i praktikperioden har løst de samme opgaver som de øvrige kolleger, der er ansat på ordinære vilkår, hun har ikke flere pauser eller skånehensyn, da denne borger alene har nedsat arbejdstid som skånehensyn.

Borgeren oplyser herefter at hun ikke er interesseret i at arbejde på de vilkår, når det er dokumenteret at hun udfører opgaverne på samme tid som de ordinært ansatte. Hun bliver nødt til at acceptere disse vilkår, da hun eller bliver oplyst om at hun vil få 3 ugers karantæne hvis hun siger nej til jobbet.

#### Eksempel 3:

Anden aktør ønsker en borger i praktik på en virksomhed, Anden aktør oplyser til arbejdsgiveren, at hvis han siger ja til det og det går som ønsket, kan han efter praktikken ansætte vedkommende i det aftalte antal timer, men kun lønne for mellem 50 og 75%. Det er "guleroden" til arbejdsgiverne efter den nye reform, og for borgeren til at gå på arbejde, uden at få den korrekte løn.

I alle 3 eksempler, fremgår det tydeligt, at den intention der er bag loven om beregning af arbejdsintensiteten, i stedet bliver brugt til at "handle med" – så den fleksjobvisiterede borger, ikke får den løn han/hun skal have – men er "tvunget" til at takke ja til "tilbuddet" om lavere arbejdsintensitet, ellers vil det være at betragte som selvforskyldt ledighed, og borgeren derved risikerer 3 ugers karantæne.

Disse eksempler viser klart, at der først bør fastsættes en arbejdsintensitet ift. det enkelte job/jobindhold, når en borger har været ansat i 3 måneder.

Den måde det foregår på mange steder i landet, er efter LAFS opfattelse, ene og alene handel med arbejdsintensiteten, og at betragte som løndumping, overfor personer visiteret til fleksjob.