



LAFS foretræde for Folketingets Beskæftigelsesudvalg

Onsdag d. 18. november 2015.

Indledende bemærkninger

I det forløbne år er debatten om konsekvenserne af reformen af førtidspension -og fleksjob taget til i styrke. I kølvandet på de gennemførte reformer på social- og arbejdsmarkedsområdet er der således opstået stor usikkerhed omkring udmøntningen af reformen i praksis.

Dagligt bliver vi i LAFS sekretariat konfronteret med afgørelser, afslag mv., hvor fortolkningen af lovgivningen peger i alle retninger. Det er efter LAFS opfattelse et resultat af, at man i de gennemførte reformer bruger en række ”gummi- begreber”, som ikke er tilstrækkeligt præciserede.

- Hvad mener man f.eks. med, at arbejdsevnen kan forbedres?
- Hvornår er man berettiget til førtidspension, dvs. hvornår er man tilstrækkeligt afklaret?
- Hvornår er man berettiget til fleksjob?

Man har ikke før man har gennemført så store reformer, som berører så mange mennesker, gjort sig den nødvendige umage med at gøre centrale begreber klare, men har overladt det til fri fortolkning i kommunerne og hos deres sagsbehandlere. Det efterlader den enkelte borger i en uacceptabel retstilstand.

Det er f.eks. blevet helt uklart, hvor grænsen mellem førtidspension og fleksjob går, og hvad visitationskriterierne er. De foreløbige tal fra Beskæftigelsesministeriet viser, at tilgangen til førtidspension er blevet halveret. Til gengæld er påbegyndte ressourceforløb mere end fordoblet. Under 1/3 af ressourceforløbsdeltagerne er i aktive tilbud.

Tilgangen til fleksjobordningen er lidt højere end før reformen, ca. 600 personer om måneden. Den samlede tilgang til førtidspension, ressourceforløb og fleksjobordningen er i dag lidt større end før reformen trådte i kraft.

Det er på denne baggrund svært at forestille sig, at reformen på noget tidspunkt vil give den besparelse, som man havde forventet. Tværtimod ser det ud til, at de samfundsmæssige omkostninger vil være stigende. Hvis ressourceforløbene skal have nogen mening, må det forventes, at de aktive tilbud vil være forbundet med store økonomiske omkostninger.

Det er således svært at forestille sig, at de aktive tilbud ikke vil være langt dyrere end en førtidspension. Der ligger naturligvis en besparelse i, at under 1/3 af ressourceforløbene i dag indeholder et aktivt tilbud.

Fastholdelsesfleksjob

Nye tal fra Beskæftigelsesministeriet viser, at antallet af personer i såkaldte fastholdelsesfleksjob er faldet til en tredjedel.

For at der kan tilkendes fleksjob på hidtidig arbejdsplads stilles det som krav, at den ansatte har haft 12 måneders ansættelse under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår på arbejdspladsen.

Særlige vilkår kan fx indebære, at det aftales, at medarbejderens borger- eller kundekontakt reduceres og erstattes med administrative opgaver kombineret med, at den pågældende fritages for overarbejde eller skiftende vagter. Dette kan fx kombineres med, at medarbejderen går ned i arbejdstid med en tilsvarende lavere løn, men bevarer den fulde pensionsindbetaling.

Arbejdsgiver og medarbejder skal indgå en skriftlig aftale om ansættelse efter de sociale kapitler eller særlige vilkår, hvor skånebehov og arbejdsfunktioner fremgår. Dette er påkrævet som del af dokumentationen, hvis der ansøges om fleksjob, hvilket tidligst kan ske 12 mdr. herefter.

Betingelsen om 12 måneders ansættelse under de sociale kapitler eller særlige vilkår gælder ikke ved akut opstået skade eller sygdom.

Eksempel:

En medarbejder bliver afskediget efter langvarig sygdom og bliver efter 6 måneder tilbudt at komme tilbage til virksomheden i et fleksjob. Da medarbejderen senest har været ansat i samme virksomhed, vil der – uanset at hun opfylder betingelserne for fleksjob – blive stillet krav om, at hun bliver tilbudt job efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår, inden hun kan komme i fleksjob på den hidtidige arbejdsplads.

Det vurderes, at den seneste reelle ansættelse, selvom ansættelsen kun har været af kortere varighed, må betragtes som den hidtidige arbejdsplads. Det betyder, at en person kan få et fleksjob på en tidligere arbejdsplads, uden at der stilles krav om ansættelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår, hvis han eller hun efterfølgende har haft en reel ansættelse på en anden arbejdsplads.

Det er ikke i § 70 b eller bemærkningerne hertil nærmere angivet, hvordan afgrænsning af "hidtidig arbejdsplads" skal ske i forhold til ny arbejdsplads. Ved vurderingen af, om der er tale om ansættelse på den "hidtidige arbejdsplads", eller om der er tale om ansættelse på en ny arbejdsplads, kan der i stedet tages udgangspunkt i de fortolkningsbidrag og retningslinjer, der er angivet om lignende problemstillinger andetsteds i lovgivningen.

Det fremgår således af reglerne om løntilskud, at en person ikke kan blive ansat med løntilskud hos den arbejdsgiver, hvor den pågældende senest har været ansat, jf. § 56 i bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats. I vurderingen af hvilken virksomhed en person senest har været ansat i, fremgår det af vejledningen om løntilskud fra december 2012 pkt. 4.2, at det som hovedregel vil være naturligt at anvende P-nummer-afgrænsningen.

Det betyder, at en virksomhed som udgangspunkt afgrænses ud fra, at der skal være tale om en produktionsenhed efter CVR-loven – dvs. den skal have selvstændigt produktionsenhedsnummer (P-nummer).

Efter de nye regler skal man altså være ansat 12 måneder på skånevilkår, inden man kan få fleksjob på sin gamle arbejdsplads.

I dag får LAFS ofte henvendelser fra syge, der er blevet afskediget, fordi deres arbejdsplads ikke havde råd til at beholde dem.

Det vil fremover kun være i helt særlige tilfælde, at arbejdsgivere vælger at fastholde syge medarbejdere og tage dem i fleksjob. I stedet ryger de syge ud og om bag i køen af de 20 procent af fleksjobberne, der er ledige.

Før reformen var 40 procent af fleksjobberne ansat hos den tidligere arbejdsgiver.

LAFS har fået et svar fra STAR om, at ”hidtidig arbejdsplads” også omfatter arbejde på nedsat tid, som man tager, eksempelvis fordi kommunen ikke vil visitere til fleksjob.

Svaret fra STAR betyder, at der ikke er noget incitament til at tage sig et arbejde, mens den kommunale afklaring pågår.

LAFS skal her nævne to eksempler:

1) Et LAFS medlem havde efter mange års uafklaret kommunal situation taget sig et arbejde med skånehensyn og en arbejdstid, som tidligere arbejdsprøvnings havde vist var passende. Kommunen nægtede at tilkende fleksjob, da der var tale om en ordinær ansættelse.

2) Medlemmet søgte advokatbistand og efter mindre end et år tilkendegav kommunen, at man gerne ville tilkende fleksjob. Imidlertid ville det ifølge kommunen betyde, at medlemmet måtte finde sig et nyt job. Medlemmet overvejede kraftigt, om hun skulle undlade at lade sig visitere til fleksjob, da hun havde en høj alder og tvivlede på, at hun kunne finde sig et nyt passende arbejde. Medlemmet havde arbejdet i sit job inden reglerne om fastholdelsesfleksjob trådte i kraft, og det lykkedes derfor i henhold til undtagelsesbestemmelserne at få medlemmet visiteret til fastholdelsesfleksjob.

For personer, der står i samme situation – at de har fundet sig et job på nedsat tid med ideelle skånehensyn efter at have været afskediget fra deres oprindelige job – og ikke er så heldige at være omfattet af undtagelsesbestemmelserne, vil det betyde, at de i tilfælde af, at de visiteres til fleksjob skal opgive deres nuværende job for at finde et nyt job. Det er u hensigtsmæssigt for borger, arbejdsgiver og samfundet, da borgeren formentlig vil have en vis ledighedsperiode, inden et nyt job findes.

2) Til daglig oplever vi i LAFS, at mange personer bliver tilbudt ansættelse det sted, de er i arbejdsprøvnings, hvilket er positivt. Borgeren kan takke ja til et passende antal timers arbejde om ugen, og det sparer dermed udgiften til eksempelvis kontanthjælp helt eller delvist under den resterende kommunale afklaring frem til tilkendelsen af fleksjob. Som konsekvens af reglerne om fastholdelsesfleksjob og STARS tolkning af disse vil borgerne ikke tage imod et jobtilbud under den kommunale afklaring, da de ikke vil kunne opnå ansættelse samme sted efter tilkendelsen af fleksjob. Borgerne foretrækker derfor at vente med at tage imod jobtilbuddet, til at der er sket tilkendelse af fleksjob.

Disse eksempler viser, at der under alle omstændigheder er behov for en lempelse af reglerne, således at man kan tage imod tilbud om ansættelse på passende vilkår, uden at man bliver omfattet af reglerne om fastholdelsesfleksjob.

Der er kun tabere i de ovennævnte situationer – og samfundet er noget så vigtigt som én af dem!

Vores anbefaling: LAFS foreslår, at bestemmelsen om forudgående 12 mdr. ansættelse under et socialt kapitel fjernes, således at den hidtidige arbejdsplads ligestilles med øvrige arbejdspladser. Samtidig foreslår vi en lempelse af reglerne, således at man kan tage imod ansættelse på passende vilkår, uden at man bliver omfattet af reglerne om fastholdelsesfleksjob.

Effektivitetsmål/vurdering

Arbejdsgiveren betaler kun løn for de effektive timer, der arbejdes. Jobcenteret skal derfor også fremover vurdere arbejdsintensiteten i det konkrete job. Jobcentret skal herunder tage stilling til om personen kan:

- *arbejde med fuld produktivitet på nedsat tid*
- *arbejde med nedsat produktivitet på fuld tid eller*
- *arbejde med både nedsat produktivitet og på nedsat tid*

Jobcenteret angiver arbejdsvevnen i hvor mange timer, det vurderes, at den

Fleksjobvisiterede kan arbejde i det konkrete job i samlet arbejdstid. Intensiteten angives som en procent af, hvor meget personen vurderes at kunne arbejde i de pågældende timer.

Denne vurdering vil danne grundlag for fastsættelse af timetal og løn.

Borgeren har normal klageadgang i forhold til kommunens vurdering. Såfremt arbejdsgiver og medarbejder er enige om en ændret arbejdsvevnevurdering som grundlag for

Jobcenteret skal i forbindelse med etableringen af et fleksjob hurtigst muligt vurdere borgerens arbejdsvevne i det konkrete fleksjob, som kan danne grundlag for en aftale om løn m.v. mellem arbejdsgiveren og den fleksjobvisiterede. Arbejdsvevnevurderingen må ikke bremse for en konkret ansættelsesaftale med en deraf følgende usikkerhed for den fleksjobvisiterede og arbejdsgiveren. Vurderingen skal derfor finde sted i umiddelbar forbindelse med, at aftalen om fleksjob etableres, og skal bruges af arbejdsgiveren og den ansatte til at fastsætte, hvor mange timer den ansatte skal have løn for i fleksjobbet.

I LAFS har vi gennem den seneste tid fået mange henvendelser fra medlemmer, som er visiteret til fleksjob, både nyligt visiterede, men også fleksjobbere, som har været visiteret til fleksjob i flere år, og hvor deres arbejdsvevne er vurderet til mellem 12 – 20 timer om ugen. I flere tilfælde er eneste skånehensyn nedsat arbejdstid.

Næsten helt enslydende henvendelser går på, at en ledig fleksjobber ved mødet med jobcentret får oplyst, at der er en arbejdsgiver, som er interesseret i at lønne dem i et fleksjob på f.eks. 6 – 8 timer om ugen, men de skal rent faktisk være på arbejdspladsen i 12 – 15 timer, for ellers vil arbejdsgiveren ikke ansætte dem.

Et konkret eksempel er en person, der tidligere har været i fleksjob på 20 timer, men nu er ledig, får tilbudt et nyt fleksjob på 20 timer om ugen – men jobcenter og arbejdsgiver bliver, uden borgerens medvirken, enige om, at der kun skal lønnes for 12 timer, selv om borgeren skal være på

arbejdspladsen i 20 timer. Flere får oplyst, at de skal tage imod dette ”jobtilbud” også selv om de skal være på arbejdspladsen væsentligt flere timer end de bliver lønnet for, og hvis de siger nej til ”tilbuddet” er det at betragte som selvforskyldt ledighed, og de derved kan få karantæne.

I forbindelse med reformen af fleksjob og førtidspension var en af de problemstillinger, som LAFS påpegede kunne risikere at medføre misbrug, netop den problematik om ”effektiv arbejdstid”. Vi forudså, at arbejdsgiverne ville forsøge at få fleksjobberne til at være på arbejdspladsen i flere timer end de skulle aflønnes for.

LAFS er meget bekymret over den udvikling. I LAFS er vi naturligvis glade, hver gang en ledig fleksjobber kommer i arbejde. Men hvis der sker misbrug af fleksjobordningen for at få de ledige fleksjobbere i arbejde, og for at få statistikken om at der er kommet så og så mange ledige fleksjobbere i arbejde til at se godt ud, sker det i strid med de gældende regler, og de intentioner, der er i den nye reform, nemlig at jo flere timer man arbejder, jo højere indtjening vil man også oppebære.

LAFS foreslår, at en egentlig effektivitetsvurdering først finder sted efter 3-6 måneders ansættelse, hvor der har været mulighed for at tilegne sig erfaringer og fortrolighed med jobbet.

Manglende adgang til at søge fleksjob på det foreliggende

Lovgivning /Gældende retstilstand.

Med fleksjob- og førtidspensionsreformen blev kriterierne for tilkendelse af førtidspension skærpet, mens der omvendt skete udvidelse af adgangen til visitation til fleksjob.

Som naturlig konsekvens er antallet af borgere på førtidspension faldende, mens antallet af fleksjobbere er stigende. Borgere i målgruppen for fleksjob er dermed markant større end målgruppen for førtidspension.

Det er samtidig blevet et lovkrav, at der inden stillingtagen til fleksjob eller førtidspension skal ske behandling af sagerne i rehabiliteringsteamet.

En borger kan efter pensionsloven § 17, stk. 2 ansøge om førtidspension på det foreliggende grundlag.

Der er ikke nogen lovbestemt adgang til at søge om fleksjob. Såfremt en borger retter henvendelse til kommunen med anmodning om afklaring i forhold til fleksjob, som afvises, eller kommunen udviser tilstrækkelig passivitet, kan der imidlertid på forvaltningsretligt grundlag klages over dette. Der vil i disse tilfælde ikke blive medsendt klagevejledning til borgeren, da der ikke er tale om en klassisk afgørelse efter forvaltningsloven.

Problemstillinger/eksempler

Muligheden at kunne søge førtidspension har altid været et effektivt retsmiddel i det tilfælde, borgeren føler, at den kommunale sagsbehandling er gået i stå.

I dag er langt de fleste borgere, der tidligere var berettiget til førtidspension nu i stedet berettiget til fleksjob.

Såfremt borgeren føler, at der ikke sker tilstrækkeligt i kommunalt regi, men ikke har et ønske om førtidspension eller i øvrigt opfylder betingelserne, vil borgeren som regel søge førtidspension.

Sagen forelægges så rehabiliteringsteamet, hvor der naturligvis indstilles til afslag. Muligvis anfører rehabiliteringsteamet, at borgeren bør afklares i forhold til fleksjob, men såfremt det sker, skal der ske ny forelæggelse for rehabiliteringsteamet.

Den manglende adgang til at søge fleksjob på det foreliggende grundlag medfører en uhensigtsmæssig tilstand, hvor der for en stor gruppe borgere ikke eksisterer noget effektivt retsmiddel i tilfælde af langsommelig sagsbehandling i kommunen.

Som skitseret, vil en ansøgning om førtidspension fra en borger, der givetvis ikke opfylder betingelserne for førtidspension, medføre et unødigt ressourcspild, ligesom den blot tjener til at skabe ventetid i kommunernes rehabiliteringsteams, når sagen ofte to gange med kort tids mellemrum forelægges rehabiliteringsteamet. LAFS har fået oplyst, at ét møde i rehabiliteringsteamet koster op til kr. 15.000 for kommunen.

Det er LAFS opfattelse, at de færreste borgere er bekendt med, at man kan forespørge, om kommunen vil tage stilling til fleksjob og reelt påklage det, hvis kommunen afviser det. Som eksempel på hvad muligheden for at søge fleksjob på det foreliggende grundlag kan betyde for den enkelte borger kan nævnes følgende:

Et medlem af LAFS var siden 2007 sygemeldt og havde gennemført seks længerevarende arbejdsprøvnings, der viste en maksimal arbejdsevne på 15 timer ugentligt. Kommunen nægtede at rejse en fleksjobsag, og medlemmet kunne dermed ikke få sin sag prøvet ved Ankestyrelsen (troede han).

Medlemmet søgte i stedet førtidspension i 2012, hvilket der selvfølgelig blev givet afslag på, da medlemmet ikke engang selv havde et ønske om at få førtidspension (der var ikke dengang nedsat rehabiliteringsteams).

Medlemmet blev sendt i en ny – og syvende – arbejdsprøvnings, hvor han kun kunne arbejde 10 timer om ugen. Praktikstedet ønskede at ansætte medlemmet, men kommunen ville ikke tilkende fleksjob.

Herefter antog medlemmet advokat. Der blev igen i oktober 2013 opfordret til afklaring i forhold til fleksjob, hvilket blev afvist. Nu blev afvisningen påklaget til Ankestyrelsen.

Ankestyrelsen pålagde i juni 2014 kommunen at rejse en fleksjobsag, og i februar 2015 blev medlemmet tilkendt fleksjob og straks ansat hos praktikværten.

Havde borgeren kunne ansøge om fleksjob allerede tilbage 2012 eller umiddelbart efter, at han blev tilbudt ansættelse, havde han på et langt tidligere tidspunkt kommet væk fra kontanthjælp og tilbage til arbejdsmarkedet, hvor han kunne bidrage til samfundet.

Eksemplet viser, at der er behov for klare regler, således at borgerne kender deres rettigheder og muligheder i forhold til at klage. Ligeledes viser eksemplet et ressourcspild i forhold til, at kommunen unødigt måtte behandle en ansøgning om førtidspension, som borgeren egentlig ikke havde et ønske om at blive tilkendt. I dag ville ressourcspildet være større, idet sagen så ville have været forelagt rehabiliteringsteamet.

LAFS anbefaler, at der gives en lovfæstet adgang til at søge fleksjob på det foreliggende grundlag, og hvor sagen herefter skal forelægges rehabiliteringsteamet.

På vegne af LAFS

Hans Dankert, Landsformand for LAFS

Mark Wriedt, advokatfuldmægtig, medlem af LAFS hovedbestyrelse