Ålands landskapsregering

PB 1060

22 111 Mariehamn

**Utlåtande på lagförslag om ny serviceprocess för arbetssökande, (ÅLR 2021/10187)**

**Inledning**

Landskapsregeringen har gett tillfälle till att lämna synpunkter på utkast till lagförslag om en ny serviceprocess för arbetssökande. Synpunkterna ska vara inlämnade senast den 21 december 2021. Ålands handikappförbund och dess medlemsföreningar har valt att lämna in utlåtande på remisshandlingarna.

**Bakgrund**

De arbetslösas arbetssökningsprocess och anvisandet av tjänster som motsvarar deras servicebehov ska stödjas genom att AMS ska träffa den arbetssökande för ett samtal om jobbsökningen i början av arbetslöshetsperioden.   
  
En förutsättning för att rätten till inkomstskydd för arbetslösa ska fortgå utan avbrott är att den arbetssökande söker ett visst antal jobb som hen har möjlighet att få. Skyldigheten att söka arbete ska skrivas in i en sysselsättningsplan. Om den arbetssökande underlåter att söka möjliga jobb eller ta del av servicen på det sätt som förutsätts, får han eller hon en påminnelse om förutsättningarna för att få sysselsättningsförmåner. Längden på perioderna utan ersättning graderas och ändras så att de blir mer skäliga.

Förslaget sammanhänger med regeringens mål enligt regeringsprogrammet att bereda en reform av tjänsterna för arbetslösa och lindra påföljdssystemet inom utkomstskyddet för arbetslösa så att arbetssökandens rättigheter och skyldigheter är i balans. Ett syfte med förslaget är att öka antalet sysselsatta på Åland genom att den arbetssökanden så fort som möjligt ska få sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden. Den förslagna lagtexten ska öka kontakterna mellan Ams och de individer som söker arbete.

**Synpunkter**

Vi anser att de föreslagna ändringarna i stort sett är bra för de flesta arbetslösa eller arbetssökanden, dock saknar vi en specificering av hur individer med funktionsnedsättningar kommer att påverkas. Det har länge funnits synpunkter från arbetssökande med funktionsnedsättningar och delvis funktionsnedsatta att tjänsterna inte alltid är tillräckliga och att de inte ger tillräckligt stöd för att hjälpa dem att hitta ett arbete. Den avsedda förändringen, dvs. reglerade möten med arbetssökande, är välkommen och individuellt stöd i början av arbetslösheten kan vara avgörande för att många personer med funktionshinder ska kunna hitta ett arbete. En person kan behöva individuell vägledning även när det ännu inte är möjligt att få tillgång till en gemensam multidisciplinär tjänst, till exempel i slutet av studierna. På samma sätt är det viktigt att öka resurserna för Ams-tjänster. Möten och ytterligare resurser kommer att bidra till att upptäcka och identifiera behov av tjänster hos Ams-tjänsterna. Med ytterligare resurser har specialisten också mer tid till förfogande för en klient. Vissa arbetssökande har delvis nedsatt arbetsförmåga eller har ännu inte bedömts på ett adekvat sätt, vilket kan göra serviceprocessen enligt förslaget utmanande.

Vid sidan av de ökade resurserna är det viktigt att fokusera på och stärka kompetensen hos personalen vid tjänsterna i bedömningsfasen. Enbart intervjuer räcker inte för att säkerställa att arbetssökande hänvisas till lämpliga och nödvändiga tjänster. Yrkesverksamma behöver också kunskap om funktionshinder och färdigheter för att hantera arbetssökande med olika funktionshinder. Vi vill lägga särskild vikt vid att hålla experterna i de tekniska tjänsterna uppdaterade i frågor som rör arbetsförmåga och tjänster för personer med nedsatt funktionsförmåga.

Vi betonar tillgängligheten och tillgängligheten till informations- och kommunikationstjänster. För närvarande är tjänsten mina e-tjänster och serviceprocessen för att påbörja ett jobbsökande inte så tillgängliga som de borde vara. När serviceprocessen inleds bör man ta hänsyn till de arbetssökandes särskilda behov, till exempel att förstå byråkratin och språket inom Ams-tjänsterna**.** Man bör också ta hänsyn till att vissa sökande kan ha svårigheter att förstå texter som rör jobbansökningar eller att skriva jobbansökningar. Därför bör man också se till behovet av och betydelsen av klarspråk i alla aspekter av processen för tjänster till arbetssökande. Användningen av klarspråk är också till stor nytta för andra kundgrupper.

Digitala tjänster måste fortsatt vara tillgängliga och användbara för alla och här finns det en förbättringspotential, inte alla har tillgång till exempelvis bankkoder. I synnerhet måste AMS onlinetjänster fortsatt vara tillgängliga med hjälp av olika hjälpmedel, till exempel skärmläsare för synskadade, så att arbetssökande med funktionsnedsättningar kan söka jobb på lika villkor som andra.

Reformen av serviceprocessen kommer att öka antalet personliga möten, med planer på att träffa arbetssökande personligen, kanske borde man här ta till en särskild jobbcoach för detta ändamål. Särskild uppmärksamhet bör därför ägnas åt tillgängligheten till lokalerna för de arbetssökandes tjänster, med hänsyn till bland annat personer med nedsatt rörlighet och synskadade arbetssökande.

Vi konstaterar att en lagstiftning om serviceprocessen kommer att harmonisera och förhoppningsvis göras mera likvärdigt för alla på Åland och stärka den arbetssökandes rätt till hela processen.

Det måste komma till ett registreringsförfarande i ett enda steg där de olika myndigheterna kommunicerar med varandra till exempel Ams-arbetslöshetskassan. Eftersom ankomsten till den första intervjun är ett villkor för att jobbsökningen ska kunna fortsätta måste den arbetssökande se till att hen har tillräckligt med tid för att ordna sin ankomst till intervjun. En arbetssökande med funktionsnedsättning behöver troligen ordna transport och personlig assistans för intervjun. Information om tidpunkten för den första intervjun bör vara tydligt och lättillgänglig vid registreringstillfället.

Om den arbetssökande behöver använda en transporttjänst för att delta i en obligatorisk anställningsintervju, måste hen använda sina fritidsresor och detta kommer att ligga utanför omfattningen av resor för andra behov. Dessa intervjuresor bör ersättas eller åtminstone delvis organiseras per telefon eller på distans för att garantera likabehandling av arbetssökande.

Det bör noteras att en arbetssökande med hörsel- eller synnedsättning kanske inte kan kommunicera via telefon. Därför måste det finnas fler sätt att ta kontakt, t.ex. via e-post, SMS, WhatsApp eller Zoom.

För att säkerställa en jämlik process är det viktigt att alla arbetssökande har en första intervju inom fem arbetsdagar efter det att arbetssökandet har inletts. Förbundet anser att det är viktigt för en effektiv process att den arbetssökande alltid kan vända sig till samma sakkunniga vid Ams och att hen redan vid den första intervjun får tydlig information om processen och alla de tjänster som erbjuds. Intervjuarens kompetens är väsentlig för serviceprocessen, och här ligger fokus särskilt på bedömningen av arbetsförmågan och huruvida eventuella begränsningar i arbets- och funktionsförmågan är relaterade till den arbetssökandes möjligheter att få arbete. Det är viktigt att den arbetssökande verkligen deltar i bedömningen av sina servicebehov och i utarbetandet och översynen av sin sysselsättningsplan. När det gäller arbetssökande med funktionshinder är det viktigt att beakta möjligheten till partnerskap med handikapporganisationer vid bedömningen av servicebehovet och utarbetandet av en sysselsättningsplan, om den arbetssökande så önskar.

Vi betonar behovet av tydlig vägledning från Ams om de olika stegen i serviceprocessen, i synnerhet när det gäller att avgöra om man är berättigad till anställning. Kriterierna för att minska skyldigheten att söka arbete måste vara tydliga för att garantera jämlikhet, liksom hänvisningen till multidisciplinära tjänster och utarbetandet av en multidisciplinär sysselsättningsplan. Den goda nyheten är att det är upp till den arbetssökande att bestämma vilka jobb han eller hon ska söka och att det finns många olika sätt att uppfylla skyldigheten att söka jobb på som främjar sysselsättningen.

Det är viktigt att en arbetspraktik, rehabilitering, studier eller avlönad anställning som varar längre än en månad, åtföljs av ett samtal med Ams innan arbetspraktiken, rehabiliteringen, studierna eller den avlönade anställningen avslutas. På så sätt säkerställs en snabb övergång till fortsatt sysselsättning eller eventuella andra tjänster.

Skyldigheten att söka arbete bör ta särskild hänsyn till de särskilda styrkorna och möjligheterna hos arbetssökande med funktionsnedsättningar. En fullt arbetsför arbetssökande med funktionsnedsättningar kanske inte erbjuds direkt lämpliga arbeten. Uppfyllandet av skyldigheten att söka arbete genom annan jämförbar verksamhet i syfte att finna arbete bör förtydligas och utvidgas, bland annat genom exempel, så att det blir tydligt för den arbetssökande vilken verksamhet som uppfyller skyldigheten att söka arbete och vilken som inte gör det.

Det bör vara möjligt att från fall till fall bedöma skyldigheten att söka arbete för arbetssökande som är permitterade på heltid. Enligt förslaget skulle skyldigheten att söka arbete för heltidsarbetslösa uppsagda arbetstagare vara densamma som för arbetslösa arbetssökande om uppsägningen varar längre än en månad. I vissa fall har arbetsuppgifterna och arbetsmiljön för en person med funktionsnedsättning i fast anställning anpassats för att passa honom eller henne. I sådana fall är det inte alltid lämpligt att söka ett annat arbete under permitteringen, till exempel vid korta permitteringar på två månader där det finns en stor sannolikhet för att permitteringen kommer att avslutas som planerat. I dessa situationer bör den ansvariga handläggaren ha möjlighet att utöva sin expertis från fall till fall.

Vi ber om att det ska noteras att situationen för personer med partiell funktionsnedsättning som inte har förmåga att arbeta heltid men som inte uppfyller villkoren för partiell förmån är öppen för tolkning och överlåts till handläggaren vid Ams. För dessa personer bör det inte krävas vare sig arbetssökning eller en process för att stödja den, eftersom det inte är möjligt att öka antalet arbetstillfällen.

Skyldigheten och möjligheten för arbetssökanden att söka ett visst antal jobb under en referensperiod är viktig för att ta hänsyn till situationens individuella karaktär. När det gäller en arbetssökande med funktionsnedsättningar kan det vara lämpligt, till exempel på grund av de rimliga anpassningar som gjorts. I detta fall bör skyldigheten att söka arbete inte vara kvantitativ, utan bör vara föremål för den ansvariga personens bedömning från fall till fall. Vi understryker att handläggarna vid Ams bör få tydliga vägledning om när och i vilka situationer det inte finns någon skyldighet att söka arbete. Till exempel i en situation där en ansökan om invaliditetspension har gjorts men inte beviljats och till vilka tjänster hänvisas den arbetssökande sedan?

Vi tolkar det som om det inte finns skyldighet att söka arbete om den arbetssökande är i behov av flera olika tjänster på grund av tex funktionsnedsättningar. Därför bör man uppmärksamma bedömningen av behovet av en gemensam tvärkommunikativ tjänst och ge tydlig vägledning för detta.

Skyldigheten att söka arbete kan också upphävas på grund av arbetsoförmåga. Beslutet ska fattas av Ams på grundval av en tillförlitlig medicinsk eller tvärvetenskaplig bedömning av arbetsförmågan. Den viktigaste frågan är att fastställa om den arbetssökande har kvarvarande arbetsförmåga och vilken typ av arbete hen kan utföra. Vi betonar att det vid bedömningen av den återstående arbetsförmågan och lämpligheten för arbete är viktigt att erkänna betydelsen av individuella rimliga anpassningar på arbetet/arbetsplatsen, användningen av hjälpmedel, den arbetssökandes egen bedömning och hans/hennes färdigheter och hur dessa är kopplade till hans/hennes sysselsättningsmål. En bedömning av funktionsnedsättningar som bygger på ett tillförlitligt läkarutlåtande och eventuellt en diagnos räcker inte för att vägleda personen till rätt arbetsförmedling och för att säkerställa sysselsättning. Denna djupare och bredare bedömning av återstående arbetsförmåga och lämpliga arbetsuppgifter bör göras senast efter det att den arbetssökande har hänvisats till tvärvetenskapliga tjänster efter den första intervjun, där en tvärvetenskaplig sysselsättningsplan upprättas.

Vi stöder förslaget att inte införa skyldighet att söka arbete i situationer där en långtidsarbetslös arbetssökande har konstaterats vara i behov av flera tjänster eller där den arbetssökande är helt oförmögen att arbeta. I många fall är skyldigheten att söka mer än ett jobb per månad oproportionerligt stor på grund av funktionsnedsättningen. Det bör också vara möjligt att på grundval av funktionsnedsättningar som begränsar arbetsförmågan inte ålägga den arbetssökande skyldighet att söka arbete helt och hållet i situationer där andra metoder skulle vara att föredra, även om den arbetssökande ännu inte har identifierats som en person som behöver multipla kollektiva tjänster eller om hen inte har en total funktionsnedsättning. I detta avseende bör den ansvarige handläggaren ha möjlighet att använda sig av en skönsmässig bedömning från fall till fall.

**48 §**

*”Stödets varaktighet*

*Med avvikelse från 1 mom. kan sysselsättningsstöd beviljas för högst ett år i sänder om personen har fyllt 55 år eller om personen har bristande kunskaper i svenska. Om den person som anställs med sysselsättningsstöd har nedsatt arbetsförmåga kan stödet oavsett arbetsgivare beviljas för högst två år åt gången.”*

Förslag till ändring: Med avvikelse från 1 mom. kan sysselsättningsstöd beviljas för högst ett år i sänder om personen har fyllt 55 år eller om personen har bristande kunskaper i svenska. Om den person som anställs med sysselsättningsstöd har nedsatta arbetsförmåga på grund av fysisk eller psykisk funktionsnedsättning eller annan funktionsnedsättning kan stödet oavsett arbetsgivare beviljas två år åt gången med möjlighet till en förlängning med två år.

Motivering: Många arbetsförhållanden upphör efter att perioden med sysselsättningsstöd om två år upphör vilket betyder att den funktionsnedsatte åker ut i arbetslöshet fastän den funktionsnedsatte och arbetsgivaren kunnat fortsätta arbetsförhållande om ytterligare en sysselsättningsstödsperiod beviljats. Förhoppningen är att den anställning mellan den funktionsnedsatte och arbetsgivaren som uppstått på grund av att sysselsättningsstöd beviljats fortgår och blir till en anställning utan sysselsättningsstöd.

**Avslutande ord**

Vi välkomnar ändringarna i lagen om arbetsmarknadspolitisk verksamhet, som förhoppningsvis kommer minska påföljderna för uppsägning, avskedande och arbetsvägran., och som kommer få ut fler individer på den öppna arbetsmarknaden. Vi vill betona att vid vägran att acceptera ett arbetserbjudande bör man också beakta alla faktorer som påverkar arbetsförmågan och som Ams senare får kännedom om, om arbetserbjudandet inte kan anses vara lämpligt för den arbetssökande, med hänsyn till hens funktionsnedsättning, och den arbetssökande vägrar ta emot det erbjudna jobbet. Den arbetssökande kan inte intyga alla arbetsoförmågor, men de kan ändå begränsa den arbetssökandes förmåga att utföra vissa arbetsuppgifter. Ams måste kunna göra bedömningar från fall till fall.

Å andra sidan bör det noteras att en funktionsnedsättning i sig inte är ett skäl att inte införa en skyldighet att söka arbete. En arbetssökandes funktionsnedsättning påverkar inte nödvändigtvis hens förmåga att arbeta i arbeten som hen har kompetens eller erfarenhet för. Situationen måste alltid bedömas individuellt. Här ligger det stor makt i tjänsteutövandet hos den enskilde handläggaren och dennes kunskap om funktionsnedsättningar.

Det är fint att vi inom Ålands handikappförbund med våra medlemsföreningar, som besitter värdefull kunskap om hur det är att leva med funktionsnedsättningar får möjlighet till att komma med synpunkter. Vi vill påminna om att alla aktörer som till exempel Ams alltid ska basera sitt arbete på egen tillräcklig kunskap eller ta hjälp av externa konsulter om kunskapen inte räcker till.

Mariehamn, 21.12.2021

Henrik Lagerberg Per Leino

Ordförande Verksamhetsledare

Ålands handikappförbund Ålands handikappförbund