



30. oktober 2012

NOTAT

Resumé og kommentarer til høringssvar vedrørende forslag til lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik, lov om social pension og forskellige andre love
(Reform af førtidspension og fleksjob, herunder indførelse af ressourceforløb, rehabiliteringsteams, fleksløntilskud m.v.)

1. Indledning

Udkast til forslag til Lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik, lov om social pension og forskellige andre love (Reform af førtidspension og fleksjob, herunder indførelse af ressourceforløb, rehabiliteringsteams, fleksløntilskud m.v.) blev sendt i høring til organisationer m.v., jf. bilag 1, tirsdag den 4. september 2012 med frist til mandag den 24. september 2012. Udkast til forslag til fastsættelse af løn- og ansættelsesvilkår i fleksjob, jf. § 70 e i forslag til lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik, lov om social pension og forskellige andre love blev sendt i høring til organisationer m.v., jf. bilag 1, fredag den 12. oktober 2012 med frist til fredag den 19. oktober 2012. Høringssvar fra begge høringer er indarbejdet i dette notat.

Fra de organisationer m.v., lovforslaget er sendt i høring til, er der er modtaget høringssvar fra Advokatrådet, Ankestyrelsen, Arbejdsmarkedets Tillægspension, Arbejdsskadeforeningen AVS, BEDRE PSYKIATRI, Beskæftigelsesrådet (AC, DA, FTF, LO), Dansk Socialrådgiverforening, Danske Handicaporganisationer, Danske Patienter, Danske Regioner, Datatilsynet, Den Uvildige Konsulentordning på Handicapområdet, Erhvervsstyrelsen, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Foreningen af kommunale social-, sundheds- og arbejdsmarkedschefer i Danmark, Forsikring & Pension, Frie Funktionærer, FSR - danske revisorer, Jobrådgivernes Brancheforening, KL, KMD, Kommunernes Revision, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Landsforeningen af Fleks- og Skånejobbere - LAFS, Landsforeningen af Førtidspensionister, LAP - Landsforeningen Af nuværende og tidligere Psykiatribrugere, Lægeforeningen, Rigsrevisionen, Rådet for Socialt Udsatte, SAND - De Hjemløses Organisation, SIND, STOP Fleksjobreformen, Sundhedskartellet og Ældre Sagen.

Der er derudover modtaget høringssvar fra Beskæftigelsesnetværket, Landsforeningen til bekæmpelse af Cystisk Fibrose, Dansk Blindesamfund, Danske Epilepsiforening, Dansk Erhverv, Dansk Fibromyalgi-Forening, Dansk Handicap Forbund, Det Faglige Hus, Diabetesforeningen, Ergoterapeutforeningen, Foreningen Danske DøvBlinde, Fødevareforbundet NNF Sjælland og Øerne, Gigtforeningen, Ingeniørforeningen IDA, Landsforeningen Autisme, Landsforeningen LEV, Landsforeningen af Polio-, Trafik- og Ulykkesskadede (PTU), Ligeværd, ME-foreningen, Migræneforbundet, Muskelsvindfonden, Nyreforeningen, Odense Kommune,

Parkinsonforeningen, Skizofreniforeningen, Danske Fysioterapeuter, Roskilde Kommune, samt to privatpersoner.

Der er endvidere modtaget et fælles svar fra Skanderborg, Herning, Silkeborg, Holstebro, Norddjurs og Favrskov kommuner, samt et fælles svar fra Dansk Magisterforening, Gymnasieskolernes Lærerforening, PROSA, FOA-Fag og Arbejde, HK, Kommunikation og Sprog, BUPL, Bibliotekarforbundet, LAFS, MSC-Danmark – Patientforeningen for kemikalieoverfølsomme, PTU, Landsforeningen for Arbejdsmiljø og Arbejdsskadede, Parkinsonforeningen, Dansk Fibromyalgi-Forening, Ergoterapeutforeningen og Landsforeningen af nuværende og tidligere Psykiatribruger (LAP).

Følgende har ikke haft indholdsmæssige bemærkninger til lovforslaget: Advokatsamfundet, FSR – danske revisorer, Rigsrevisionen og Statsforvaltningerne.

De modtagne høringssvar vedlægges.

Nedenfor gennemgås de indkomne høringssvar opdelt på hovedtemaer med angivelse af afgivne hovedsynspunkter med et kort referat af høringssvarene og kommentar hertil.

Der er i en række i høringssvar kommet forskellige tekniske bemærkninger til lovforslaget. De er ikke behandlet i dette notat.

Anvendte forkortelser

I dette høringsnotat er der anvendt forkortelser for en række høringssparter. De anvendte forkortelser er:

AC	Akademikernes Centralorganisation
FA	Finanssektorens Arbejdsgiverforening
FTF	Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd
KTO	Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
DH	Danske Handicaporganisationer
CFU	Det Centrale ForhandlingsUdvalg
FSD	Foreningen af kommunale social- sundheds- og arbejdsmarkedschefer i Danmark
KRIFA	Kristelig Fagbevægelse
LAFS	Landsforeningen af Fleks- og Skånejobbere
LAP	Landsforeningen Af nuværende og tidligere Psykiatribrugere
SAND	SAND - De hjemløses organisation
Skanderborg Kommune m.fl.	Skanderborg, Herning, Silkeborg, Holstebro, Norddjurs og Favrskov kommuner

2. Bemærkninger til lovforslaget

2.1. Rehabiliteringsteams i alle kommuner, sammensætning m.v.

2.1.1. Generelle bemærkninger

Dansk Blindesamfund, Dansk Epilepsiforening, Dansk Handicap Forbund, Dansk Socialrådgiverforening, Danske Fysioterapeuter, Danske Patienter, Danske Regioner, Diabetesforeningen, Ergoterapeutforeningen, FTF, Fødevareforbundet NNF Sjælland og Øerne, Jobrådgivernes Brancheforening, LO, Nyreforeningen, Odense Kommune, PTU, Rådet for Socialt Udsatte, SIND og Skizofreniforeningen erklærer sig overordnet positive overfor etableringen af rehabiliteringsteam med tværfaglig sammensætning i alle kommuner.

SAND og SIND finder det positivt, at der i lovforslaget er fokus på at inddrage borgeren og give denne ejerskab og indflydelse.

KL mener, at det er meget problematisk, at arbejdet med rehabiliteringsteam binder medarbejderressourcer i intern koordinering.

2.1.2. Sammensætningen i rehabiliteringsteamet

KL opfordrer til, at der i udmøntningen af loven sikres plads til meget forskellige varianter af modellen for rehabiliteringsteam.

DH og Scleroseforeningen opfordrer til, at det præciseres, hvorvidt teamet er et fast team eller et ad hoc team af sagsbehandlere omkring den enkelte borger.

DH, Dansk Handicap Forbund, Danske Patienter og Scleroseforeningen påpeger, at der er behov for at sikre, at teammedlemmerne har de nødvendige kompetencer. DH og Dansk Handicap Forbund foreslår, at der stilles krav om, at teamrepræsentanter skal være uddannede fagpersoner, og at teamet skal inddrage og anvende specifik viden om den enkelte borgers eventuelle funktionsnedsættelser. DH foreslår desuden, at der etableres et 'rejsehold' med stor viden om kommunal rehabilitering, som skal uddanne kommunerne. Danske Fysioterapeuter foreslår en præcisering af teamrepræsentanterne, så de både skal besidde faglige kompetencer svarende til det pågældende forvaltningsområde og kompetencer i rehabilitering.

Arbejdsskadeforeningen AVS, Dansk Blindesamfund, Dansk Socialrådgiverforening, SAND og Ældre Sagen anser det for et fremskridt, at der udpeges en gennemgående og koordinerende sagsbehandler til personer, der skal deltage i ressourceforløb. DH mener, at der skal stilles krav om, at sagsbehandleren er en uddannet fagperson.

Dansk Socialrådgiverforening og KL finder det uklart, hvem der skal repræsentere undervisningsområdet i rehabiliteringsteamet.

Frie Funktionærer foreslår, at faglige organisationer inddrages i arbejdet med rehabiliteringsteamet.

Ældre Sagen finder det ikke hensigtsmæssigt, at undervisningsområdet kun skal være repræsenteret ad hoc vedrørende personer, der er fyldt 30 år.

KL og Odense Kommune mener, at undervisningsområdet kun skal inddrages, når det handler om personer uden erhvervskompetencegivende uddannelse, eller personer, som åbenlyst vil kunne drage nytte af en yderligere uddannelsesindsats.

Skizofreniforeningen mener, at rehabiliteringsteamet bør spares væk for personer med skizofreni. Personer med skizofreni bør i stedet tilbydes et OPUS-forløb (opsøgende team for unge med en skizofrenidiagnose) med større vægt på arbejdsmarkedsdelen. Alternativt foreslår Skizofreniforeningen, at der etableres rehabiliteringsteams specielt for personer med skizofreni og med samme sammensætning som OPUS-teamet.

Kommentarer:

Kommunen er ansvarlig for selv at tilrettelægge arbejdet med rehabiliteringsteam inden for de rammer, der er fastsat i lovgivningen, herunder hvilke personer, der skal arbejde med rehabiliteringsteam. Det forudsættes, at kommunen vil sammensætte teamet på baggrund af overvejelser om, hvilke medarbejdere der er bedst rustede til at løfte de opgaver, der knytter sig til rehabiliteringsteamets arbejde.

Der vil som led i implementeringen af tværfaglige rehabiliteringsteam i alle kommuner blive iværksat initiativer, der kan sikre opkvalificering af medarbejdere, der skal arbejde med rehabiliteringsteam.

Det er helt centralt for arbejdet i teamet, at borgeren sættes i centrum, og borgeren har altid mulighed for at medbringe en bisidder efter eget valg.

Modellen for teamets sammensætning er valgt ud fra en vurdering af, hvordan teamet i videst muligt omfang kan afspejle borgerens behov under hensyntagen til de ressourcer, der er til rådighed. Forslaget om, at for personer under 30 år skal undervisningsområdet kun inddrages i sager, hvor personen ikke har en erhvervskompetencegivende uddannelse, vil blive indarbejdet i lovforslaget. Herudover vil det blive præciseret i bemærkningerne til lovforslaget, at kommunerne ved sammensætningen af rehabiliteringsteamet bl.a. skal sikre, at repræsentanten fra undervisningsområdet har viden og kompetencer på uddannelsesområdet, som understøtter, at den enkelte borger får den nødvendige hjælp i forhold til uddannelse og arbejde. Herudover vil det blive præciseret i bemærkningerne til lovforslaget, at kommunerne efter behov kan inddrage kommunale eller eksterne eksperter til støtte for rehabiliteringsteamets arbejde og anbefaling.

2.1.3. Rehabiliteringsteamets rolle

Ankestyrelsen foreslår, at det skrives specifikt ind i styringslovens § 25 a, at kompetencen til at træffe selve afgørelsen om tilkendelse af ressourceforløb, fleksjob eller førtidspension fortsat er hos kommunen.

DH, Odense Kommune og Scleroseforeningen fremfører, at der er behov for at fastlægge, hvem der har den endelige beslutningskompetence i forhold til udarbejdelsen af rehabiliteringsplanen for at kunne håndtere tilfælde, hvor der er uenighed om, i hvilken forvaltning sagen hører til, eller hvad der skal sættes i værk.

DH, Danske Patienter, Dansk Epileptikerforening, Dansk Socialrådgiverforening og LO finder det u hensigtsmæssigt, at medlemmerne af rehabiliteringsteam ikke kan træffe myndighedsbeslutninger, men kun kan anbefale, og påpeger, at der dermed vil være risiko for, at rehabiliteringsplanen ikke bliver koordineret, og at ikke alle indsatser gennemføres.

Dansk Socialrådgiverforening og FTF foreslår, at ordet 'anbefaling' i loven ændres til 'indstilling', og at det præciseres i loven, at rehabiliteringsteamets indstilling er tungtvejende i forhold til, hvilke afgørelser der kan træffes.

DH og LO foreslår, at det overvåges, i hvilket omfang rehabiliteringsteamets anbefalinger iværksættes som beslutninger i forvaltningerne.

Kommentarer:

Rehabiliteringsteamet er et dialog- og koordineringsforum, som har til formål at sikre, at der iværksættes en helhedsorienteret, koordineret indsats på tværs af kommunens forvaltninger. Som det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, er det helt afgørende for, at teamets anbefaling kan omsættes til en effektiv og koordineret indsats for den enkelte borger, at det enkelte kommunale medlem af teamet har den nødvendige kompetence, erfaring og viden inden for sit fagområde til at kunne bidrage til anbefalingen med forslag, der efterfølgende kan omsættes i praksis, herunder inden for kommunens økonomiske ramme.

Det forudsættes ligeledes, at de enkelte medlemmer af via dialog kan nå frem til en fælles anbefaling i spørgsmål, hvor der indledningsvist skulle være modstridende opfattelser.

Forslaget om at lade rehabiliteringsteamet få indstillingsret indarbejdes i lovforslaget for at skabe klarhed om teamets rolle og understøtte, at kommunen følger teamets anbefaling.

Ankestyrelsen har stillet sig til rådighed for at gennemføre forløbsundersøgelser med gennemgang af rehabiliteringsplaner og ressourceforløb, og der vil således blive fulgt op på, om rehabiliteringsteamets indstillinger følges.

Forslaget om, at det skrives specifikt ind i styringslovens § 25 a, at kompetencen til at træffe selve afgørelsen om tilkendelse af ressourceforløb, fleksjob eller førtidspension fortsat er hos kommunen vil også blive indarbejdet i lovforslaget.

2.1.4. Forelæggelse af sager for rehabiliteringsteamet

Beskæftigelsesnetværket er bekymret for, at den sagsmængde, der skal behandles i rehabiliteringsteamet, vil medføre en stor administrativ belastning for kommunerne med risiko for, at ressourcerne trækkes ud af den direkte borgerrettede indsats.

KL og Dansk Socialrådgiverforening foreslår, at sager, hvor det er åbenbart formålsløst at udvikle borgerens arbejdsevne, ikke forelægges teamet.

KL foreslår endvidere, at kommunen selv afgør, hvilke fleksjobsager, der skal behandles i rehabiliteringsteamet.

Kommentarer:

Det forventes, at et systematisk samarbejde i rehabiliteringsteamet på tværs af forvaltningerne vil medføre en mere effektiv behandling af komplekse sager. Rehabiliteringsteamets arbejde vil sikre, at de relevante forvaltninger inddrages og samtidigt i en sags forløb, og at indsatsen koordineres mellem forvaltningerne. Det vil alt andet lige sikre, at borgeren får den rette indsats, således at behovet for opfølgende sagsbehandling mindskes. Det forventes derfor, at den samlede sagsbehandlingsmængde i kommunerne vil være uændret, og at det samtidig vil være tilfældet, at den enkelte borger vil få en bedre indsats.

For at sikre, at førtidspension alene tilkendes, når alle muligheder for at udvikle arbejdsevnen efter den sociale eller anden lovgivning er udtømt, skal en sag altid forelægges teamet, inden der træffes afgørelse om førtidspension. I sager, hvor det er helt åbenbart, at arbejdsevnen er varigt nedsat og ikke kan forbedres, skal sagsbehandlingen som i dag ske hurtigt, og sagen kan om nødvendigt forelægges rehabiliteringsteamet uden personlig kontakt og uden borgerens deltagelse i mødet.

For på samme vis at sikre, at fleksjob alene tilkendes, når alle relevante tilbud til støtte af beskæftigelse på ordinære vilkår efter lov om aktiv beskæftigelsesindsats eller anden lovgivning været afprøvet, skal en sag altid forelægges teamet, inden der kan træffes afgørelse om fleksjob.

2.1.5. Sagsbehandling på tværs af kommunerne

DH, Danske Regioner og Dansk Socialrådgiverforening påpeger, at der kan opstå koordinationsvanskeligheder, såfremt en person, hvis sag behandles af rehabiliteringsteamet, har en anden handlekommune end sin opholdskommune, da rehabiliteringsplanens gennemførelse i så fald vil være afhængig af afgørelser i en anden kommune end dér, hvor teamet er forankret.

Kommentarer:

Det er efter lovforslaget bopælskommunens rehabiliteringsteam, der behandler sagen. Problemstillingen med, at handlekommunen er en anden end bopælskommunen gælder på det sociale område, og det kan være en udfordring for kommunerne, når de skal behandle disse sager. Det vil blive præciseret i lovforslagets bemærkninger, at kommunerne i disse sager ad hoc kan inddrage relevante fagpersoner fra handlekommunes socialforvaltning.

2.1.6. Borgerens rettigheder og klagemuligheder

Dansk Socialrådgiverforening mener, at det bør fremgå af loven, hvilke muligheder borgeren har for at klage i forbindelse med en indstilling fra rehabiliteringsteamet.

LO anbefaler, at der i bemærkningerne til loven bliver præciseret, at borgeren har fuld aktindsigt i de lægelige sagsakter og bilag.

LO bemærker, at det er uklart, hvem der afgør, om en sag skal forelægges rehabiliteringsteamet og om forelæggelse for rehabiliteringsteamet er en afgørelse, som kan ankes af borgeren. LO foreslår, at borgeren får ret til at anmode om at få sin sag forelagt for rehabiliteringsteamet, samt at afslag herpå kan påklages.

KL anbefaler, at rehabiliteringsteamet er beslutningsdygtigt uden borgerens deltagelse i rehabiliteringsteamets møde.

LO og SIND foreslår, at borgere, der har en sag til behandling i rehabiliteringsteamet, orienteres om deres ret til at medbringe en bisidder.

Dansk Socialrådgiverforening påpeger, at det kan være en udfordring for borgeren at skulle sidde med til møderne i rehabiliteringsteamet og deltage aktivt i drøftelserne om fremtidige muligheder. De finder det derfor centralt, at der ikke på mødet opstår drøftelser om indsats, finansiering, snitflader m.v., som de mener, bør drøftes inden mødet.

Kommentarer:

Med forslaget om indførelse af rehabiliteringsteam m.v. ændres der ikke ved borgeren adgang til at klage over kommunens afgørelser og borgerens adgang til at få aktindsigt i egen sag.

Efter forslaget er det alene kommunen, der forelægger sager for rehabiliteringsteamet.

Det er helt centralt, at borgeren bliver hørt og deltager i mødet i rehabiliteringsteamet. Det skaber ejerskab, og kan for borgeren bidrage til afklaring af egen sag samt få medindflydelse på teamets indstilling. Borgerens deltagelse i mødet præciseres nærmere i bemærkningerne til lovforslaget.

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at kommunen skal gøre borgeren opmærksom på, at borgeren har mulighed for at inddrage en bisidder i sagen, fx en pårørende.

2.1.7. Adgangen til personoplysninger

Datatilsynet bemærker bl.a., at det ikke står tilsynet klart, hvordan og i hvilket omfang en gennemgående og koordinerende sagsbehandler vil få adgang til oplysninger om personer, der skal deltage i et ressourceforløb. Tilsynet finder, at det bør overvejes at beskrive, hvordan og i hvilket omfang en gennemgående og koordinerende sagsbehandler har adgang til personoplysninger, herunder om der vil være tale om terminaladgang. Tilsynet henviser til de overvejelser, som fremgår af Indenrigs- og Sundhedsministeriet, KL og Datatilsynets fælles publikation vedrørende datasikkerhed i borgerservicecentre i det omfang der er tale om terminaladgang.

Kommentarer:

Den gennemgående og koordinerende sagsbehandler vil få adgang til alle relevante oplysninger om personer, der skal deltage i et ressourceforløb. Der vil i denne forbindelse kunne være tale om terminaladgang til oplysningerne.

De dataansvarlige myndigheder – her kommunerne – har ansvaret for at sikre datasikkerheden og for at have den nødvendige fokus på behandlingssikkerheden, jf. persondatalovens § 41, stk. 3, og sikkerhedsbekendtgørelsen. Dette er indarbejdet i bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 33.

2.2. Klinisk funktion – samarbejde mellem kommunen og regionen

2.2.1. Generelt om klinisk funktion og lægefaglig rådgivning i regionen

Arbejdsskadeforeningen AVS, Beskæftigelsesnetværket, Dansk Blindesamfund, Dansk Fibromyalgi-Forening, DH, Danske Regioner, FTF, Jobrådgivernes Brancheforening, LO, SIND og Ældre Sagen er overordnet positive overfor, at kommunerne fremover alene skal benytte lægefaglig rådgivning fra regionen i sager om ressourceforløb, fleksjob og førtidspension.

Danske Fysioterapeuter udtrykker tilfredshed med, at der i lovforslaget lægges vægt på en klar og entydig organisering af såvel det kommunale som det regionale bidrag.

Odense Kommune er positive over for intentionen om at forbedre koordination og samarbejde mellem det regionale sundhedsvæsen og kommunen.

Arbejdsskadeforeningen - AVS, Dansk Fibromyalgi-Forening og DH giver udtryk for, at den kliniske funktion i alle sager – og altså ikke kun i sager om ressourceforløb, fleksjob eller førtidspension - bør erstatte brugen af kommunale lægekonsulenter.

Danske Regioner mener, at lovforslaget samlet set betyder en optimal udnyttelse af den lægefaglige ekspertise og ressourcerne i det eksisterende sundhedsvæsen.

KL er stærkt bekymret for den konkrete model for samarbejde mellem kommuner og regioner om sundhedsfaglig rådgivning og vurdering, som de mener, er bureaukratisk og rammer skævt i forhold til de problemer, den postulerer at løse.

KL påpeger, at der er risiko for, at modellen med en regional klinisk funktion og sundhedskoordinator vil betyde markant øgede udgifter for kommunerne, dårlig kvalitet og forvirrede borgere. FSD udtrykker bekymring for, at kommunen mister muligheden for at styre sine udgifter til faglig bistand fra speciallæger.

KL, FSD og Lægeforeningen finder, at der fortsat er behov for, at kommunerne kan anvende kommunale lægekonsulenter. Lægeforeningen finder det principielt forkert, at der identificeres en bestemt profession, lægeuddannede, som kommunerne ikke må have ansat.

Dansk Erhverv opfordrer til, at kommunerne fortsat kan indhente speciallægeattester hos private leverandører.

Dansk Erhverv, Dansk Socialrådgiverforening, FSD, Frie Funktionærer, KL og Lægeforeningen udtrykker bekymring for, at manglende kapacitet i regionerne kan forlænge sagsbehandlingstiderne.

Danske Regioner bemærker, at lovforslaget kan føre til kapacitetsproblemer, navnlig i forhold til psykiatrien.

Kommentarer:

Med lovforslaget er formålet at sikre, at borgeren fremover får en koordineret og tværfagligt indsats, hvor der er fokus på den enkeltes ressourcer og på udvikling af arbejdsevnen både i kommunen og i regionen. Intentionen er at sikre en klar og entydig samarbejdsmodel mellem kommunerne og sundhedsvæsenet, så der sker mindre spild af lægefaglige ressourcer, og så flere borgere oplever en bedre service i den offentlige sektor. Med lovforslaget sikres derfor, at vurdering af borgerens helbreds-mæssige problemer sker i en klinisk funktion i regionen med fokus på både beskæftigelse og helbred.

Med lovforslaget har der været et ønske om at fastsætte regler om, at kommunerne skal bruge klinisk funktion i regionen i sager om ressourceforløb, fleksjob og førtidspension. I øvrige sager kan kommunen vælge fortsat at anvende kommunalt ansat lægefagligt personale. Kommunen kan efter aftale med regionen også vælge at bruge klinisk funktion til lægefaglig rådgivning i andre typer sager.

Med henblik på, at kommuner og regioner kan få mere tid til at forhandle samarbejdsaftalerne på plads og med henblik på at understøtte, at alle regioner kan få etableret en klinisk funktion, der kan levere alle nødvendige ydelser til kommunen, vil samarbejdsaftaler mellem kommuner og regioner først skulle være på plads pr. 1. juli 2013. Lovgivningen om samarbejdsaftaler og klinisk funktion træder således først i kraft den 1. juli 2013. Det bliver dog muligt, for de kommuner og regioner, der måtte ønske det, at indgå aftaler inden dette tidspunkt. Som en konsekvens skal kommunerne i perioden frem til 1. juli 2013 selv sørge for en sundhedskoordinator til teamet.

2.2.2. Om fastsættelsen af reglerne for samarbejdet

Ankestyrelsen bemærker, at lovforslaget både lægger op til, at der skal fastsættes regler om kommunernes anvendelse af lægefaglig bistand, og samtidig, at kommunernes anvendelse af lægefaglig bistand er noget, der skal aftales individuelt mellem kommunen og regionen, og styrelsen anbefaler, at man er skarp på, hvad der kan aftales, og hvad der skal fastsættes i regler.

Ankestyrelsen bemærker, at det forhold, at kommunerne hver især kan indgå forskellige aftaler med regionen om brugen af lægefaglig bistand, kan medføre en forskelligartet sagsbehandling på området.

DH og Dansk Handicap Forbund mener, at der er behov for at præcisere, at de rette sundhedsfaglige kompetencer skal være tilgængelige for alle borgere med behov for en sundhedsrelateret indsats, uanset hvilken aftale der er indgået mellem kommune og region, så borgerens adgang til den nødvendige udredning ikke beror på, hvilken kommune borgeren tilfældigvis kommer fra.

DH er uforstående over for, at kommunen har mulighed for at beslutte ikke at følge en anbefaling fra sundhedskoordinatoren om, at sagen henvises til klinisk funktion.

Danske Regioner finder det væsentligt, at der i loven gives frihed til, at regionerne kan sammensætte deres kliniske funktioner af en flerhed af lægefaglige kompetencer.

Lægeforeningen finder det utilfredsstillende, at den nærmere udmøntning af klinisk funktion ikke er detaljeret beskrevet i lovgivningen.

Kommentarer:

Forslaget giver mulighed for lokale forskelle af hensyn til forskellige behov i de enkelte kommuner.

Regionen er ansvarlig for etablering af en klinisk funktion, som har de nødvendige kompetencer til rådighed, og som kan levere den nødvendige rådgivning og vurdering til kommunen med henblik på, at der sker en kvalificeret vurdering i alle sager uanset, hvilken kommune borgeren kommer fra. Det er således op til regionen at afgøre, hvilke sundhedsfaglige kompetencer, der skal være til rådighed i klinisk funktion, men kommunen og regionen kan aftale, hvis der er behov for særlige sundhedsfaglige kompetencer i klinisk funktion.

Det er kommunen, der beslutter, om klinisk funktion skal anmodes om en vurdering, hvis sundhedskoordinatoren har anbefalet det, da det er kommunen, der skal afholde udgiften til klinisk funktion.

2.2.3. Om samarbejdsaftalerne mellem kommuner og regioner

FTF udtrykker stor tilfredshed med, at indsatsen for personer med nedsat arbejdsevne søges forbedret gennem formaliserede samarbejdsaftaler med regionerne og sundhedskoordinatorer. FTF ser meget positivt på, at der fastsættes et formaliseret samarbejde og en bedre koordinering af indsatsen mellem kommunen og regionen og støtter, at der skal indgås en samarbejdsaftale med regionen.

LO opfordrer til, at Beskæftigelsesministeriet angiver nærmere retningslinjer for indholdet i aftalerne, evt. i form af mindstekrav.

Dansk Socialrådgiverforening mener, at samarbejdsaftalerne bør indgå i sundhedsaftalerne.

Dansk Socialrådgiverforening finder det uklart, hvornår kommunen skal bruge klinisk funktion, dvs. om det både er før og efter rehabiliteringsteamets behandling.

Kommentarer:

Det er forudsat i aftalen om en reform af førtidspension og fleksjob, at samarbejdsaftalen mellem kommunen og regionen om sundhedsfaglig rådgivning og vurdering til kommunen skal have et selvstændigt fokus på helbred og arbejdsmarked, og der skal indgås selvstændige aftaler mellem kommunen og regionen.

Der vil blive udsendt en bekendtgørelse samt en standardkontrakt, som skal danne grundlag for rammerne for samarbejdet mellem kommunen og regionen. Standardkontrakten vil bl.a. indeholde vejledning om priser, frister m.v.

Kommunen kan ud fra behovet i den konkrete sag anmode om rådgivning og vurdering fra klinisk funktion såvel før som efter mødet i teamet. Det vil blive præciseret i bemærkningerne til lovforslaget.

2.2.4. Om sundhedskoordinatoren

Danske Regioner finder det velovervejende at etablere en regionalt forankret sundhedsfaglig person i rehabiliteringsteamet, som den der skal sikre en målrettet brug af sundhedsvæsenet.

DH, Lægeforeningen og Migrænikerforbundet finder, at det bør fremgå, at sundhedskoordinatorens faglige kompetencer skal matche borgerens behov, så det bliver en person med lægefaglig uddannelse inden for borgerens sygdomsområde.

KL finder det helt afgørende, at kommunerne har valgmuligheder i forhold til, hvilken sundhedskordinator der kan anvendes.

Dansk Socialrådgiverforening efterlyser en grundigere beskrivelse af sundhedskordinatorfunktionen.

Kommentarer:

Regionen er ansvarlig for at stille en sundhedskordinator til rådighed, som har relevante kompetencer i forhold til de konkrete sager, der skal behandles i rehabiliteringsteamet. Regionen og kommunen kan i samarbejdsaftalen indgå aftale om, hvilke kompetencer sundhedskordinator skal have, herunder om sundhedskordinatorfunktionen skal varetages af flere forskellige sundhedsfaglige personer fra flere forskellige faggrupper.

Sundhedskordinatorfunktionen vil blive nærmere beskrevet i en bekendtgørelse. Der vil bl.a. blive fastsat regler om, at en kommune har ret til at få en ny sundhedskordinator, hvis kommunen vurderer, at der er væsentlige samarbejdsproblemer med den sundhedskordinator, som regionen har stillet til rådighed for kommunen.

2.2.5. Om rådgivning og vurdering i klinisk funktion

KL og Lægeforeningen påpeger, at der i forvejen findes velfungerende kommunale enheder med lægefaglig ekspertise, som løser opgaven med at rådgive beskæftigelsesmyndigheden. Lægeforeningen mener endvidere, at der bør sikres en virksomhedsoverdragelse af disse enheder til de relevante regioner.

KL foreslår, at både regioner, kommuner og private virksomheder skal kunne etablere kliniske funktioner.

Odense Kommune fremfører, at reglerne vedr. sundhedskordinator og klinisk funktion bør gøres mere fleksible, så velfungerende ordninger kan bevares, eksempelvis socialmedicinsk afsnit i regi af Odense Kommune.

Forsikring & Pension udtrykker bekymring for, at vurderings- og beslutningsprocessen bliver unødigt omstændelig og tidskrævende, og ønsker, at det fortsat skal være muligt at inddrage anden lægefaglig bistand.

Landsforeningen til bekæmpelse af Cystisk Fibrose og STOP Fleksjobreformen påpeger, at der i nogle sager vil være behov for at indhente lægefaglig specialviden uden for den pågældende region.

Forsikring & Pension ønsker det præciseret, om lovforslaget betyder, at kommunen ikke længere kan indhente speciallægeerklæringer eller lægefaglig rådgivning fra en anden region.

Skanderborg Kommune m.fl. spørger til, hvordan kommunerne skal forholde sig i sager, hvor det er relevant med en "second opinion".

Kommentarer:

Forslaget om, at regionen skal etablere en klinisk funktion, som kommunen skal rekvirere sundhedsfaglig rådgivning og vurdering fra, er begrundet i, at der ikke skal opbygges parallelsystemer, og at der skal sikres en bedre struktureret kobling i forhold til det specialiserede, sundhedsfaglige niveau, der er i regionen.

Der vil imidlertid blive skabt mulighed for, at en kommune kan vælge at opsiges samarbejdsaftalen og indgå en ny samarbejdsaftale om sundhedsfaglig rådgivning og vurdering med en anden region, hvis kommunen ikke finder regionens ydelser tilfredsstillende.

Herudover vil samarbejdet mellem kommunerne og regionerne blive evalueret efter 1 år.

2.2.6. Borgerens rettigheder og klagemuligheder

DH og Dansk Handicap Forbund mener, at det bør fremgå af loven, at borgeren skal kunne klage over sundhedsfaglige vurderinger foretaget af klinisk funktion på lige fod med vurderinger foretaget i resten af sundhedsvæsenet.

Kommentarer:

Det afgørende for, om sundhedspersoner i den kliniske funktion er omfattet af Sundhedsstyrelsens tilsyn med sundhedspersoners faglige virksomhed, og om Patientombuddet og Disciplinærnævnet kan behandle klager over en sundhedsperson, er, om der har bestået et sundhedsperson/patientforhold. Hvis en læge i regionens kliniske funktion har afgivet en speciallægeerklæring til kommunen, anses lægen for at have udøvet sin sundhedsfaglige virksomhed som led i et læge/patientforhold. Dette vil blive præciseret i lovforslaget.

2.2.7. Udvekslingen af personoplysninger

Datatilsynet bemærker til den foreslåede § 25 b og § 25 d i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, at det ikke står tilsynet klart, hvordan udvekslingen af personoplysninger mellem kommuner og regioner konkret skal finde sted, herunder om der vil blive tale om terminaladgang. Tilsynet anbefaler, at det i forbindelse med denne udveksling af personoplysninger nøje overvejes, om denne behandling af oplysninger sker i overensstemmelse med persondataloven, herunder kravene om god databehandlingskik, saglighed og proportionalitet, jf. persondatalovens § 5, stk. 1-3. Med hensyn til den foreslåede bemyndigelse i § 25 d, stk. 2, henleder tilsynet opmærksomheden på persondatalovens § 57.

Kommentarer:

Spørgsmålet om hvordan udveksling af oplysninger mellem kommunerne og regioner konkret skal finde sted, herunder spørgsmålet om i hvilken udstrækning der vil blive tale om terminaladgang, vil blive fastlagt på baggrund et arbejde med deltagelse af Beskæftigelsesministeriet, Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse, Social- og Integrationsministeriet og Finansministeriet samt KL og Danske Regioner, jf. pkt. 2.6 i de almindelige bemærkninger til lovforslaget. Den konkrete udmøntning i bekendtgørelsesform afventer dette udvalgsarbejde.

Udkastet til bekendtgørelse vil efter sædvanlig praksis blive forelagt Datatilsynet. Dette er indarbejdet i bemærkningerne til lovforslagets § 2, nr. 4.

2.3. Rehabiliteringsplanen

2.3.1. Generelle bemærkninger

BEDRE PSYKIATRI ser positivt på, at der skal laves en rehabiliteringsplan for alle, der er i risiko for at ende på førtidspension.

KL foreslår, at kravene til kommunernes processer forenkles ved at udelade de detaljerede bestemmelser om rehabiliteringsplanen i lovforslaget. KL anbefaler endvidere, at arbejdsevne metoden fastholdes i en form, der sikrer større fokus på at udvikle borgerens ressourcer.

Ankestyrelsen og Beskæftigelsesnetværket bemærker, at der er behov for at få præciseret, hvad rehabiliteringsplanen nærmere skal indeholde af punkter og elementer – ligesom det er tilfældet med ressourceprofilen i arbejdsevne bekendtgørelsen.

Dansk Socialrådgiverforening er i tvivl om, hvilken metode og proces, der skal benyttes, når arbejdsevne metoden og ressourceprofilen afskaffes.

Ankestyrelsen finder det uklart, om der efter de nye regler også skal udarbejdes en rehabiliteringsplan, inden kommunen træffer afgørelse om, at sagen overgår/ikke overgår til behandling efter reglerne om førtidspension efter § 18, og anbefaler lovgiver at overveje, om det udtrykkeligt skal fremgå af loven, om det er tilfældet eller ej.

Beskæftigelsesnetværket påpeger, at der er behov for efteruddannelse for at fastholde en fælles forståelse for at holde fokus på udviklingen af ressourcer og anbefaler i den forbindelse, at der tages afsæt i arbejdsevne metodens oprindelige ressourceorienterede fokus.

FTF foreslår, at der indskrives en definition af rehabilitering i lovforslaget for at sikre en fælles forståelse af det nye begreb.

Kommentarer:

Der er med forslaget som sådan ikke tale om, at der indføres et nyt begreb om rehabilitering.

Som det fremgår af lovforslaget, er det bl.a. sigtet med reformen, at borgeren skal have en helhedsorienteret, sammenhængende og individuelt tilrettelagt indsats, som sikrer, at borgeren får hjælp til at udvikle sin arbejdsevne. Der skal gøres op med de såkaldte arbejdsprøvninger, hvor borgere testes i funktioner, som de har svært ved, alene for at skabe dokumentation for mangelfuld arbejdsevne. Bl.a. derfor bliver arbejdsevnetoden med ressourceprofilen afløst af en ny model med rehabiliteringsteam i alle kommuner, rehabiliteringsplan og ressourceforløb. Hermed sikres størst mulig fokus på, at borgerens arbejdsevne udvikles, og at borgeren fastholdes på arbejdsmarkedet.

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at rehabiliteringsplanens forberedende del skal indeholde en systematisk beskrivelse af borgerens ressourcer og muligheder. Beskrivelsen skal afdække alle relevante forhold i borgerens samlede situation – herunder beskæftigelsesmæssige, sociale og helbredsmæssige ressourcer, netværk m.v. Der vil blive udarbejdet en bekendtgørelse, hvor der fastsættes nærmere regler om, hvad rehabiliteringsplanen skal indeholde. Der bygges videre på den systematik og adskillelse af beskrivelse og vurdering, som i dag gælder for arbejdsevnetoden.

Det vil blive præciseret i lovbemærkningerne, at det alene er rehabiliteringsplanens forberedende del, der skal udarbejdes i alle sager, mens rehabiliteringsplanens indsatsdel kun skal udarbejdes i sager om ressourceforløb.

Som led i implementering af reformen om førtidspension og fleksjob vil der blive afholdt kurser for kommunernes medarbejdere m.fl. om rehabiliteringsplanen m.v.

2.3.2. Rehabiliteringsplanens forberedende del

DH og Scleroseforeningen finder det utilstrækkeligt, at der i den forberedende del af rehabiliteringsplanen kun kan indhentes oplysninger fra den praktiserende læge, og mener, at der er behov for at tilføje ”...eller behandlende speciallæge”.

Dansk Socialrådgiverforening bemærker, at kravet om inddragelse af praktiserende læge kan forsinke sagen og vil være overflødig i nogle sager. Også KL og Odense Kommune anfører, at der vil være situationer, hvor det ikke er nødvendigt at indhente den praktiserende læges vurdering. KL mener, at de eksisterende muligheder for at indhente lægelige oplysninger er tilstrækkelige.

Kommentarer:

Formålet med, at den praktiserende læge altid skal inddrages i udarbejdelsen af rehabiliteringsplanens forberedende del, er at sikre, at den lægelige vurdering altid har fokus på borgerens muligheder for at arbejde eller uddanne sig. Det skal endvidere sikre, at rehabiliteringsteamet har kendskab til den praktiserendes læge vurdering af borgerens muligheder. Det skal også understøtte, at borgeren ikke kommer i klemme mellem den praktiserende læge og kommunen, eller at rehabiliteringsteamets arbejde ikke bremses ved, at der er behov for en vurdering fra praktiserende læge. Det bemærkes endvidere, at den praktiserende læge allerede i vidt omfang vil være inddraget i sagsbehandlingen efter gældende regler.

2.3.3. Rehabiliteringsplanens indsatsdel

Dansk Socialrådgiverforening påpeger, at konkrete beskæftigelsesmål kan være uoverskuelige for borgere med alvorligt nedsat funktionsevne og foreslår derfor, at der kan opereres med andre slutmål og delmål.

Dansk Socialrådgiverforening mener, at rehabiliteringsplanen skal afløse jobplanen, så den del, der handler om job bliver en del af rehabiliteringsplanen.

KL mener, at rehabiliteringsplanen bør være tilstrækkelig fleksibel til, at planen kan hænge sammen med planer som kommunen eller andre er forpligtet til at udarbejde efter andre lovgivninger, fx jobplanen, opfølgingsplan på sygedagpengeområdet, plan efter voksendredningsmetoden, genoptræningsplan, behandlingsplan osv.

Kommentarer:

Reformens overordnede mål er, at flest mulige skal i arbejde og forsørge sig selv, og reformen skal sikre, at der fremover er større fokus på den enkeltes ressourcer og på at udvikle den enkeltes arbejdsevne. Det er også baggrunden for, at ressourceplanens forberedende del altid skal indeholde borgerens uddannelses- eller beskæftigelsesmål.

Der vil blive udarbejdet en bekendtgørelse, hvor der fastsættes nærmere regler om indholdet i rehabiliteringsplanens forberedende del og indsatsdel, herunder vil det blive vurderet i hvilket omfang allerede foreliggende planer m.v. skal indgå i rehabiliteringsplanen. Rehabiliteringsplanen erstatter jobplanen for ledige.

2.3.4. Borgerens rettigheder og klagemuligheder

DH finder det uklart, hvad borgerens rettigheder er i forhold til beslutninger om planen, herunder om teamet kan træffe afgørelse om en plan for borgeren efter at have holdt møde med denne, dvs. uden at borgeren er til stede.

Rådet for Socialt Udsatte finder det vigtigt, at borgeren ikke kan tvinges til at modtage en bestemt behandling, der er uønsket af borgeren, som led i rehabiliteringsplanen.

DH og Dansk Fibromyalgi-Forening fremfører, at borgeren skal kunne klage over den samlede rehabiliteringsplan.

DH stiller sig skeptisk over for om hensigtserklæringen om at ”sagsbehandlingstiden i forhold til rehabiliteringsteamets behandling af sagen skal være så kort som muligt” er tilstrækkelig til at sikre hurtig sagsbehandling.

Kommentarer:

Rehabiliteringsplanen skal udarbejdes i samarbejde med borgeren, og der er indskærpet i bemærkninger til loven, at der skal lægges vægt på at sikre, at borgeren har ejerskab til egen sag. Da målgruppen er udsatte borgere, der har mange komplekse problemstillinger, er der endvidere indskærpet, at der skal lægges vægt på, at der er den fornødne fleksibilitet, så borgerne ikke føler, at de bliver udsat for krav, som de ikke kan leve op til.

Rehabiliteringsplanen skal sikre, at der sker den nødvendige koordinering og fremdrift i sagen. Hvis personen er uenig i hele eller dele af planen, har personen mulighed for at klage efter de almindelige bestemmelser om klageadgang over de tilbud eller indsatser, som planen indeholder.

Under hensyntagen til kompleksiteten af de sager, der forelægges teamet, er det blevet vurderet mest hensigtsmæssigt at undlade at fastsætte en konkret frist for sagsbehandlingstiden.

2.3.5. Digital kommunikation

Dansk Socialrådgiverforening bemærker, at ordlyden i § 10 (a) i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats antyder, at der både skal være en jobplan og en rehabiliteringsplan. Dansk Socialrådgiverforening mener, at rehabiliteringsplanen skal afløse jobplanen, så den del, der handler om job bliver en del af rehabiliteringsplanen.

Kommentarer:

Den foreslåede ændring af bemyndigelsesbestemmelsen i § 10 a betyder, at det også bliver muligt for beskæftigelsesministeren at fastsætte regler om pligt til at anvende digital kommunikation i forbindelse med rehabiliteringsplaner til ressourceforløbsydelsesmodtagere og vedrører ikke spørgsmålet om, de skal have en jobplan. § 10 a er en bemyndigelsesbestemmelse, der omfatter alle målgrupper i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, og den omfatter således også mulighed for beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler om pligt til at anvende digital kommunikation i forbindelse med jobplaner.

Ressourceforløbsydelsesmodtagere skal ikke have en jobplan men alene indsatsdelen af rehabiliteringsplanen, jf. lovforslagets § 1, nr. 18.

2.3.6. Forholdet til persondataloven

Datatilsynet bemærker til den foreslåede § 30 a i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og til den foreslåede § 25 a i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, at tilsynet må lægge til grund, at der i forbindelse med sagsbehandlingen i rehabiliteringsteamene vil ske behandling af følsomme oplysninger omfattet af §§ 7 og 8 i persondataloven. Tilsynet bemærker videre, at sagsbehandlingen ses at ville indebære en omfattende udveksling af personoplysninger mellem de forskellige forvaltninger i kommunerne, og at det ikke står tilsynet klart, om der i den konkrete situation vil ske udveksling af følsomme personoplysninger med praktiserende læger, og hvorledes behandlingen af oplysninger vil ske i praksis, herunder hvorvidt behandlingen vil ske via terminaladgang (elektronisk adgang).

Datatilsynet anbefaler, at det under alle omstændigheder nøje overvejes, hvorvidt de forskellige behandlinger af personoplysninger er forenelige med persondatalovens § 5 og databeskyttelsesdirektivets artikel 6, der omhandler god databehandlingskik. Tilsynet bemærker bl.a., at det heri ligger at:

- behandlingen skal være rimelig og lovlig, jf. persondatalovens forarbejder
- en dataansvarlig ikke må udlevere personoplysninger til en modtager, hvis denne ud fra det foreliggende ikke er berettiget til at behandle oplysningerne

- indsamling af oplysninger skal ske til udtrykkeligt angivne og saglige formål, og at senere behandling ikke må være uforenelig med disse formål (finalité-princippet), jf. persondatalovens § 5, stk. 2
- oplysninger, som behandles, skal være relevante og tilstrækkelige og ikke omfatte mere, end hvad der kræves til opfyldelse af de formål, hvortil oplysningerne indsamles, og de formål, hvortil oplysningerne senere behandles, jf. persondatalovens § 5, stk. 3.

Tilsynet peger endvidere på, at:

- behandlingen skal finde sted i overensstemmelse med de generelle krav til behandlingssikkerhed i persondatalovens § 41, stk. 3, som bl.a. er udmøntet i sikkerhedsbekendtgørelsen, hvis behandlingen sker via terminaladgang
- forvaltningsmyndigheder, der udfører opgaver inden for det sociale område, kun må videregive de i § 8, stk. 1, nævnte oplysninger og de oplysninger, der er nævnt i § 7, stk. 1, hvis betingelserne i § 8, stk. 2, nr. 1 eller 2, er opfyldt, eller hvis videregivelsen er et nødvendigt led i sagens behandling eller nødvendig for, at en myndighed kan gennemføre tilsyns- eller kontrolopgaver, jf. persondatalovens § 8, stk. 3
- ”hvis videregivelsen er et nødvendigt led i sagens behandling” i persondatalovens § 8, stk. 3, alene sigter til den afgivende myndigheds sagsbehandling.

Tilsynet bemærker, at det ikke står klart, om denne bestemmelse påtænkes fraveget i forhold til den foreslåede bestemmelse.

For så vidt angår eventuel udveksling af personoplysninger mellem kommuner og praktiserende læger anbefaler Datatilsynet, at det overvejes med hvilken hjemmel dette kan ske.

Endvidere henleder Datatilsynet opmærksomheden på, at der i forbindelse med udmøntningen af den foreslåede bestemmelse i § 31 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats skal indhentes en udtalelse fra Datatilsynet, jf. persondatalovens § 57.

Kommentarer:

Der vil kunne ske udveksling af følsomme personoplysninger med praktiserende læger. Behandlingen vil blandt andet kunne ske ved terminaladgang (elektronisk behandling).

Kommunerne pålægges med det foreslåede kapitel 3 a i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats at oprette et rehabiliteringsteam med en tværfaglig sammensætning på tværs af de kommunale forvaltninger, hvor borgernes sag behandles. Desuden pålægges kommunen og regionen at samarbejde om sundhedsfaglig rådgivning og vurdering, jf. det foreslåede kapitel 3 b i samme lov. Behandlingen vil dermed være saglig og ske til udtrykkeligt angivne formål og i overensstemmelse med lovgivningen. Det vurderes, at behandlingen ikke vil være i strid med finalité-princippet.

Det er endvidere kun oplysninger, der er relevante og tilstrækkelige, som de nævnte myndigheder kan få adgang til, og de oplysninger, der er adgang til, må ikke omfatte mere, end hvad der kræves til opfyldelse af de formål, hvortil oplysninger-

ne indsamles, jf. pkt. 2.6.4 i de almindelige bemærkninger til lovforslaget. Dette er indarbejdet i bemærkningerne til lovforslaget til § 1, nr. 18.

De dataansvarlige myndigheder - kommuner, regioner og staten - skal ved digital kommunikation sikre, at kommunikationen sker i overensstemmelse med Datatilsynets bemærkninger.

§ 8, stk. 3, i persondataloven er – for sociale myndigheders videregivelse af oplysninger som oplysninger som er nødvendige for at gennemføre indsatsen efter beskæftigelseslovgivningen - fraveget i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats. Denne fravigelse opretholdes, jf. pkt. 2.6.4 i de almindelige bemærkninger i lovforslaget.

Efter persondatalovens § 7, stk. 1, må der som udgangspunkt ikke behandles følsomme oplysninger om blandt andet helbredsmæssige forhold. Behandling af oplysninger om helbredsmæssige forhold kan dog efter forudgående samtykke finde sted efter persondatalovens § 7, stk. 2, nr. 1. Denne bestemmelse fraviges ikke i det foreliggende lovforslag.

I forhold til Datatilsynets bemærkning om udmøntning af den ændrede § 31 kan Arbejdsmarkedsstyrelsen bekræfte, at Datatilsynet vil blive hørt, når bemyndigelsen udmøntes i bekendtgørelsesform. Dette er indarbejdet i bemærkningerne til lovforslaget til § 1, nr. 19.

2.4. Ressourceforløb

2.4.1. Formkrav

Den Uvildige Konsulentordning på handicapområdet har anført, at det er uklart om man har krav på en afgørelse af en ansøgning om ressourceforløb, og om personer, der ikke modtager offentlig forsørgelse kan blive visiteret til et ressourceforløb.

DH har anført, at man bør kunne sige nej til et ressourceforløb uden økonomiske konsekvenser.

Kommentarer:

Med ressourceforløb er der tale om en ny beskæftigelsesordning med en tilhørende ydelse. Hvis kommunen - på baggrund af rehabiliteringsteamets anbefaling – vurderer, at personen skal have et ressourceforløb, skal kommunen visitere den pågældende til ordningen. Der er tale om en afgørelse, som kan indbringes for beskæftigelsesankenævnet.

Kommunens afgørelse om, at en sygedagpengemodtager skal visiteres til en anden beskæftigelsesmæssig ordning, fx fleksjob eller revalidering, indebærer, at personen overgår de til den i ordningen tilknyttede ydelse og at den hidtidige ydelse således bortfalder. En sygedagpengemodtager, der siger nej til en visitation til en sådan ordning, er derfor ikke berettiget til at fortsætte på sygedagpenge. Dette gælder også ved visitation til ressourceforløbsordningen.

2.4.2. Målgruppen

DH og Dansk Blindesamfund anfører, at målgruppen for ressourceforløb er for uklar. Autismeforeningen anfører, at definitionen af målgruppen indebærer, at mennesker uden reelle muligheder for at øge arbejdsevnen vil blive afskåret fra førtidspension. FTF anfører, at målgruppen bør være bredere.

DH, Rådet for Socialt Udsatte og BEDRE PSYKIATRI anfører, at der ikke bør være en aldersgrænse på 40 år.

Forsikring & Pension anfører, at for lange afklarende forløb efter en ulykke, kan forhindre i hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

Kommentarer:

Målgruppen for ressourceforløb er personer, der har så komplekse problemer ud over ledighed, at de i fravær af en indsats, vil skulle tilkendes førtidspension. Kommunen skal forud for visitation – og på baggrund af rehabiliteringsteamets anbefaling – have vurderet, at personen ikke gennem en anden indsats efter beskæftigelsesindsatsloven eller lov om aktiv socialpolitik vil kunne komme i job eller uddannelse. Der er derudover i den foreslåede § 68 a opstillet nogle kriterier for, hvornår det kan være relevant at visitere personen til ressourceforløb. Der kan fx være tale om, at personen har en længere forsørgelseshistorik, tidligere har deltaget i aktive tilbud uden den ønskede effekt og/eller kommunen vurderer at en længe-revarende tværfaglig indsat er påkrævet for at nå det ønskede mål. Der er desuden indsat en aldersgrænse på 40 år, men også personer over 40 år har efter den foreslåede § 68 a mulighed for at blive visiteret til ressourceforløb, hvis kommunen træffer beslutning herom.

Målgruppen er primært tænkt som kontanthjælpsmodtager i match 3, hvor indsatsen har været begrænset, fordi kommunen ikke har fundet de nuværende redskaber anvendelige.

Der er tale om en konkret, individuel vurdering fra kommunens side, og det vurderes ikke umiddelbart muligt eller hensigtsmæssig, at afgrænse målgruppen nærmere i lovgivningen.

Det bemærkes, at kommunens visitation til ressourceforløb er en afgørelse som i givet fald kan indbringes for beskæftigelsesankenævnet.

Personer, hvor kommunen vurderer, at der ingen mulighed er for at udvikle arbejdsevnen vil være omfattet af undtagelsesbestemmelsen i den foreslåede § 68 a, stk. 2.

Personer, der efter en ulykke vurderes at kunne vende tilbage til arbejdsmarkedet inden for en kortere periode, vil ikke være omfattet af målgruppen.

2.4.3. Den øvre grænse på 5 år for et ressourceforløb

BEDRE PSYKIATRI stiller sig kritisk overfor, at der er en øvre grænse på 5 år for et forløb, da fokus skal være på helbredelse, og forløbet ikke må blive 5 års ”længen arm” med systemet.

Kommentar:

Den øvre grænse på 5 år skal sikre, at der er progression i forløbet. Det er således afgørende, at de personer, der bliver visiteret til et ressourceforløb, får nok tid til, at de stille og roligt kan bevæge sig tættere på arbejdsmarkedet. På samme tidspunkt, skal 5-års grænsen hjælpe til, at forløbet bliver aktivt.

2.4.4. Åbenbart formålsløst

FTF, Danske Patienter, LEV og DH har anført, at gruppen af personer, der er undtaget fra reglerne om ressourceforløb, fordi det vurderes åbenbart formålsløst at udvikle deres arbejdsevne, er for uklar. Ankestyrelsen har anført, at man opfatter det som en stramning af den nuværende praksis.

Kommentar:

Der henvises til kommentaren til punkt 2.16.12.

2.4.5. 40 års grænsen for førtidspensionisters mulighed for at deltage i ressourceforløb

DH, Dansk Blindesamfund og LAP mener, at førtidspensionister over 40 år også bør have mulighed for at deltage i et ressourceforløb.

Kommentar:

Det fremgår af aftalen, at personer under 40 år, der allerede har fået tilkendt førtidspension, får mulighed for at deltage i ressourceforløb, hvis de selv ønsker det, og hvis kommunen vurderer, at de kan få udbytte af det. Potentialet for at forebygge førtidspension er størst for mennesker under 40 år. Andelen af nytilkendelser af førtidspension på grund af psykiske lidelser er markant højere for personer, der er under 40 år end for personer der er over 40 år. Samtidig viser erfaringerne, at en psykisk lidelse langt fra altid er livsvarig, og derfor kan der være gode muligheder for, at disse personer bliver raske og kan vende tilbage til arbejdsmarkedet. Desuden er der ved valget af grænsen på 40 år lagt vægt på, at der skal være et arbejdsmarkedsperspektiv, og at den enkelte potentielt skal kunne have en længere årrække tilbage på arbejdsmarkedet.

Dansk Epilepsiforening og DH mener, at førtidspensionister der deltager i ressourceforløb bør have garanti for at kunne vende tilbage til førtidspension efter forløbet, hvis tingene ikke lykkes, og at de bør have en garanti for at førtidspensionen ikke kan frakendes.

Kommentar:

Førtidspensionister der deltager i et ressourceforløb bevarer retten til førtidspension under forløbet, førtidspensionen bliver således ikke frakendt med mindre, førtidspensionisten bliver i stand til at forsørge sig selv ved arbejde, herunder i et fleksjob.

2.4.6. Kan førtidspensionister tvinges i ressourceforløb

Arbejdsskadeforeningen AVS spørger om førtidspensionister kan tvinges til et ressourceforløb.

Kommentar:

Det fremgår af aftalen, at personer under 40 år, der allerede har fået tilkendt førtidspension, får mulighed for at deltage i ressourceforløb, hvis de selv ønsker det, og hvis kommunen vurderer, at de kan få udbytte af det. Det er således frivilligt, om en førtidspensionist ønsker at deltage i et ressourceforløb.

2.4.7. Visitationskriterier

FTF, Scleroseforeningen og Dansk Socialrådgiverforening anfører, at det er uhenigtsmæssigt, at andre beskæftigelsesrettede muligheder skal være udtømte inden der kan iværksættes ressourceforløb. FTF og DH anfører, at ressourceforløb skal kunne anvendes langt tidligere, når det står klart at der er massive problemer.

Kommentarer:

Målgruppen for ressourceforløb er personer, der har komplekse problemer ud over ledighed, hvor det er overvejende sandsynligt, at de i fravær af en indsats, vil blive tilkendt førtidspension. Ordningen er således tiltænkt en målgruppe, som i dag ikke tilbydes en indsats, fordi kommunen har vurderet, at der ikke findes relevante foranstaltninger, der kan iværksættes.

Der er i de nugældende regler en række muligheder for at iværksætte en indsats over for personer, der har andre problemer end ledighed, og det er forudsat, at kommunen i første omgang må vurdere, om disse muligheder er relevante i forhold til at få personen tættere på job eller uddannelse. Det kunne være en kombination af beskæftigelsesrettede tilbud om fx opkvalificeringskurser og løntilskudsjob, revalidering eller fleksjob.

Det er ikke et krav, at kommunen rent faktisk har anvendt den pågældende indsats forud for visitation til ressourceforløb. Hvis kommunen således vurderer, at personen har så komplekse problemer, at fx revalidering ikke kan finde anvendelse, skal kommunen blot konstatere dette. Vurderer kommunen, at der heller ikke er andre foranstaltninger, der kan iværksættes, anses mulighederne for udtømte.

Der kan ikke afvises, at kommunen i nogle tilfælde ret hurtigt kan konstatere, at ressourceforløb er det bedst egnede redskab, til at få personen tættere på job og uddannelse. Det formodes dog, at der oftere vil være tale om personer, som har en længere forsørgelsehistorik, uden at personens tilknytning til arbejdsmarkedet er blevet forbedret.

2.4.8. Gentagne ressourceforløb

Epilepsiforeningen og SAND har anført, at det ikke er rimeligt, at der skal være adskillige ressourceforløb forud for en beslutning om fx fleksjob eller førtidspension. DH anfører, at vurderingen af om der skal være yderligere ressourceforløb skal bygge på en individuelt skøn. Dansk Socialrådgiverforening foreslår, at der skal være en grænse for, hvor mange ressourceforløb, man skal indgå i.

Kommentarer:

Det fremgår af aftalen om en reform af førtidspension og fleksjob, at personer under 40 år, som er i risiko for at ende med at blive tilkendt førtidspension, skal have et eller flere ressourceforløb.

Det er kommunen der – på baggrund af rehabiliteringsteamets indstilling – træffer afgørelse om visitation til ressourceforløb. Der er tale om personer med komplekse problemer ud over ledighed, som har brug for en langvarig indsats for at komme tættere på arbejdsmarkedet. Der kan således være brug for, at personen deltager i mere end et ressourceforløb. Hvis kommunen efter endt ressourceforløb – på baggrund af rehabiliteringsteamets indstilling – vurderer, at muligheden for videre udvikling af personens arbejdsevne er åbenbart formålsløst, skal kommunen ikke visitere personen til et nyt ressourceforløb, heller ikke selvom personen er under 40 år.

2.4.9. Ressourceforløbsydelsens størrelse

FTF, Danske Patienter, Scleroseforeningen, LAP, LO, DH, Dansk Socialrådgiverforening, SAND, Dansk Blindesamfund, Ældre Sagen, Rådet for Socialt Udsatte, BEDRE PSYKIATRI og Skizofreniforeningen anfører, at de finder ressourceforløbsydelsen for lav.

DA har anført, at ydelserne i reformforslaget generelt er for høje.

Skizofreniforeningen anfører, at det er ødelæggende for personer med skizofreni trivsel og mulighed for helbredelse, hvis økonomien er så stram, at boligforhold og almindelige leveomkostninger skaber utryghed.

Kommentarer:

Ydelsen i ressourceforløb følger af den af forligskredsen bag førtidspensionsreformen indgåede "Aftale om en reform af førtidspension og fleksjob". Det er heri fastsat, at ydelsen som udgangspunkt skal svare til satserne for kontanthjælp, dog således, at ydelsen som minimum udgør kontanthjælpen for voksne ikke-forsørgere. Undtaget herfra hjemmeboende unge under 25 år, der følger kontanthjælpssatsen for denne gruppe. Ressourceforløb er tiltænkt ledige personer, der har så komplekse problemer, at det er overvejende sandsynligt, at de i fravær af en indsats vil blive tilkendt førtidspension, og at målgruppen primært er personer, der i dag modtager kontanthjælp.

Forligskredsen har ønsket at sikre, at personer, der kommer fra ordninger, hvor de modtager en højere ydelse end kontanthjælpen ikke oplever en indtægtsnedgang i forbindelse med overgangen til ressourceforløbsydelse. Derfor kan personer der modtager sygedagpenge eller ledighedsydelse modtage ressourceforløbsydelse svarende til deres hidtidige ydelse, dog kun så længe de ville have kunnet modtage denne ydelse, hvis de var forblevet på henholdsvis sygedagpenge og ledighedsydelse.

Lovforslagets bestemmelser om ressourceforløbsydelse er i overensstemmelse med den indgåede aftale.

2.4.10. Indhold og mål i ressourceforløb

DH foreslår, at personer i ressourceforløb skal tilbydes en mentor i minimum 3 måneder i forbindelse med et job og at mentorrollen beskrives meget bredt. Endvidere skal der kunne tilbydes en jobcoach.

Dansk Socialrådgiverforening foreslår, at revalidering kan indgå i et ressourceforløb. Dansk Socialrådgiverforening foreslår endvidere, at der opereres med et overordnet slutmål og delmål, som er overskuelige for borgeren.

Dansk Socialrådgiverforening anfører, at der er uklart om kommunen kan betale for fx alternativ behandling, fritidsaktiviteter m.v. som kan indgå i et ressourceforløb.

Kommentarer:

Der er i lovforslaget angivet en række eksempler på, hvad indholdet i et ressourceforløb kan være. Der er ikke tale om en udtømmende liste, men kommunen må ud fra en konkret, individuel vurdering tilrettelægge ressourceforløbet således at det fastsatte mål nås.

Hjemmel til og rammerne for hvilken indsats, der kan tilbydes, fremgår af den foreslåede § 68 a. I det omfang kommunen giver de konkrete tilbud i ressourceforløbet, kan kommunen betale herfor.

Revalidering er en selvstændig beskæftigelsesrettet ordning, som kan anvendes, når kommunen vurderer, at der kan opstilles et konkret erhvervsstige, som personen kan nå inden for en periode op til 5 år. Revalidering kan således ikke være et tilbud i et ressourceforløb, men kan tilbydes personen i stedet for et ressourceforløb, hvis betingelserne herfor er opfyldt. Revalidering kan fx typisk være relevant for personer, der har gennemført et ressourceforløb og har udviklet deres arbejdsevne så meget, at kommunen vurderer, at der kan opstilles et konkret erhvervsstige.

Det overordnede mål med at udvikle personens arbejdsevne er altid, at personen skal have mulighed for at komme i job eller uddannelse. Men kommunen kan i indsatsdelen af rehabiliteringsplanen indsætte delmål undervejs, som gør formålet med den konkrete indsats klar og overskuelig for personen.

2.4.11. Befordringsgodtgørelse

Danske Patienter og Scleroseforeningen mener ikke det fremgår, hvorledes udgifter til transport ved deltagelse i tilbud skal kunne betales.

Kommentar:

Personer i ressourceforløb har efter lovforslaget samme muligheder for at få befordringsgodtgørelse ved deltagelse i tilbud, som kontanthjælpsmodtagere med andre problemer end ledighed.

2.4.12. Sanktioner

FTF, LAP, DH, Dansk Socialrådgiverforening, SAND og Rådet for Socialt Udsatte har peget på, at sanktionsreglerne i ressourceforløb er for stramme, henset til at der er tale om en meget udsat gruppe.

DA har ønsket, at sanktionsreglerne på nogle punkter strammes yderligere.

Kommentarer:

Forligskredsen bag førtidspensionsreformen har i "Aftale om en reform af førtidspension og fleksjob" besluttet, at sanktionsreglerne i ressourceforløb skal følge reglerne for kontanthjælpsmodtagere, der har andre problemer end ledighed. Dog med den lempelse, at kommunen forinden en sanktion pålægges, skal have været i personlig kontakt med personen.

Kontanthjælpsmodtagere med andre problemer end ledighed (match 2 og 3) følger som udgangspunkt de samme rådigheds- og sanktionsregler som kontanthjælpsmodtagere, der kun har ledighed som problem (match 1). Kommunen skal dog forud for at pålægge en sanktion foretage en socialfaglig vurdering af, om der i det konkrete tilfælde foreligger omstændigheder, der kan begrunde, at personen ikke har pligt til at deltage i samtaler eller aktiviteter, eller at det ikke er hensigtsmæssigt at iværksætte en given sanktion.

Rent lovteknisk er det valgt at kopiere rådigheds- og sanktionsreglerne for kontanthjælpsmodtagere med andre problemer end ledighed over i det nye kapitel om ressourceforløbsydelse, med de justeringer der følger af ressourceforløbsordningens indretning samt reglen om, at kommunen skal være i personlig kontakt med ressourceforløbspersonen, inden sanktionen kan iværksættes.

Lovforslaget er således i overensstemmelse med den indgåede aftale. Det vil dog på baggrund af høringssvarene blive yderligere tydeliggjort, at sanktionsreglerne svarer til de gældende regler for kontanthjælpsmodtagere med andre problemer end ledighed, herunder den socialfaglige vurdering.

2.4.13. Overgang fra sygedagpenge til ressourceforløb:

Det Faglige Hus er bekymret for, at lovforslagets vil medføre, at færre end i dag vil få forlænget sygedagpengene, grundet at jobcentret inden generel varighed vil visitere sygemeldte borgere til et ressourceforløb, hvis de har begrænsninger i arbejds- evnen, hvorfor de vil overgå til den noget lavere ressourceforløbsydelse ved generel varighed, i stedet for muligvis at få sine sygedagpenge forlænget efter sygedagpengelovens § 27, stk. 1, nr. 1, 2, 4, 6 eller 7. Det Faglige Hus mener, at der er risiko for at brugen af § 27 i lov om sygedagpenge vil blive udfaset.

KL mener, at der er behov for at præcisere, at en sygedagpengesag skal kunne bringes til standsning – og visiteres til ressourceforløbsydelse – på trods af, at tilstanden ikke er stationær. KL foreslår derfor en ændring af sygedagpengelovens § 7. Endvidere bør det præciseres, hvornår sygedagpengesagen stopper, herunder om det er ved visitationen eller ved bevilling af ressourceforløbet og dermed ydelsen.

KL finder endvidere, at der er behov for en præcisering af beregningen af det seneste beregnede sygedagpengebeløb, der skal bruges som grundlag for udbetalingen af ressourceforløbsydelsen. Er der tale om bruttobeløbet? Der er endvidere behov for en præcisering af beregningen i forhold til søgnehelligdage, som der ikke udbetales sygedagpenge for, men som der skal udbetales ressourceforløbsydelse for.

Kommentarer:

Kommunerne kan kun visitere en person, der modtager sygedagpenge til et ressourceforløb, når betingelserne herfor er opfyldt. Visitationen sker på baggrund af rehabiliteringsteamets anbefaling. Målgruppen for ressourceforløb er personer med komplekse problemer ud over ledighed, som har brug for en langvarig indsats for at komme tættere på arbejdsmarkedet, og hvor det er overvejende sandsynligt, at de i fravær af en indsats, vil blive tilkendt førtidspension. Kommunens visitation til ressourceforløb er i øvrigt en afgørelse, som i givet fald kan indbringes for beskæftigelsesankenævnet.

Når en person, der modtager sygedagpenge visiteres til et ressourceforløb, træffes der samtidig afgørelse om, at udbetalingen af sygedagpenge ophører, og den pågældende overgår til ressourceforløb med ressourceforløbsydelse.

Vil personen ikke overgå til ressourceforløbsordningen, er personen ikke berettiget til at modtage ressourceforløbsydelse, da vedkommende ikke står til rådighed for ressourceforløbet. Personen vil heller ikke blot kunne fortsætte med at modtage sygedagpenge, da disse som nævnt er stoppet. På baggrund af høringssvarene vil denne situation blive præciseret i bemærkningerne til lovforslaget..

For så vidt angår spørgsmålet om beregning af ressourceforløbsydelsen er det hensigten med lovforslaget, at den sats, der udbetales til sygedagpengemodtageren ved overgangen til ressourceforløb lægges til grund for beregningen af ressourceforløbsydelsen.

2.4.14. Afklaringssagerne trækkes i langdrag i ressourceforløb på 1-5 år:

Det Faglige Hus er nervøse for, at kommunerne kan se en økonomisk fordel i, at sygemeldte personer visiteres til ressourceforløb i stedet for en evt. forlængelse af sygedagpenge, hvilket vil betyde en økonomisk besparelse for kommunen. Herefter vil den sygemeldte skulle følge et ressourceforløb med en varighed på 1-5 år på den nedsatte ydelse, mens arbejdsevnen søges udviklet/afklaret. Det Faglige Hus ser en risiko for, at afklaringssagerne her vil trække i langdrag, hvilket implicit betyder, at den sygemeldte vil skulle leve af ressourceforløbsydelsen længere end nødvendigt.

Kommentarer:

Kommunerne kan kun visitere en person, der modtager sygedagpenge til et ressourceforløb, når betingelserne herfor er opfyldt, og en sådan visitation sker på baggrund af rehabiliteringsteamets anbefaling. Målgruppen for ressourceforløb er personer med komplekse problemer ud over ledighed, som har brug for en langvarig indsats for at komme tættere på arbejdsmarkedet, og hvor det er overvejende sandsynligt, at de i fravær af en indsats, vil blive tilkendt førtidspension. Kommunens visitation til ressourceforløb er i øvrigt en afgørelse, som i givet fald kan indbringes for beskæftigelsesankenævnet.

2.4.15. Muligheden for at gøre regreskrav gældende efter overgang til ressourceforløb

KL foreslår, at sygedagpengelovens § 78 tilpasses, således at der også er mulighed for regres for den periode af ressourceforløbsydelsen, hvor borgeren kunne have modtaget sygedagpenge.

Kommentarer:

Det fremgår af sygedagpengelovens § 78, at hvis en person modtager sygedagpenge fra kommunen, som følge af en lidelse forvoldt af en ansvarlig skadevolder, kan kommunen gøre regreskrav gældende for de udbetalte sygedagpenge i det omfang de erstatningsretlige betingelser herfor er opfyldt.

Der foretages med lovforslaget ingen ændring i rækkevidden af sygedagpengelovens § 78. Der vil således ikke kunne gøres regres for ressourceforløbsydelse efter lov om aktiv socialpolitik.

2.4.16. Forholdet til persondataloven

Datatilsynet henleder med hensyn til den foreslåede bestemmelse i § 69 f, stk. 3, i lov om aktiv socialpolitik, opmærksomheden på de grundlæggende betingelser om saglighed og proportionalitet i persondatalovens § 5. Tilsynet anbefaler, at det i lovforslaget eller i regler, der udarbejdes i henhold til bemyndigelsen i den foreslåede § 69 g i lov om aktiv socialpolitik, klart beskrives, til hvilke formål redegørelser som nævnt i den foreslåede § 69 f, stk. 3, kan indhentes, og hvilke oplysninger sådanne redegørelser kan indeholde.

Datatilsynet forudsætter, at persondataloven iagttages ved udmøntningen af bemyndigelsen i den foreslåede § 69 g i lov om aktiv socialpolitik. Endvidere henleder tilsynet opmærksomheden på pligten til at indhente tilsynets udtalelse efter persondatalovens § 57, når bemyndigelsen udmøntes.

Datatilsynet bemærker med hensyn til den foreslåede § 69 h i lov om aktiv socialpolitik, at bestemmelsen efter tilsynets opfattelse kan indebære en fravigelse af persondatalovens § 8, stk. 3. Tilsynet henviser til dets bemærkninger i udtalelse af 7. marts 2011 vedrørende den tilsvarende bestemmelse i lov om aktiv socialpolitik § 44 a. Tilsynet anførte ved den nævnte udtalelse, at en særskilt og specifik hjemmel til registrering og opbevaring af oplysninger i videre omfang end, hvad der følger af persondataloven ud fra hensynet til privatlivets fred kun kan tilvejebringes, hvis vægtige samfundsmæssige hensyn taler herfor, og der endvidere etableres de fornødne retssikkerhedsmæssige garantier i forbindelse hermed.

Endvidere udtalte tilsynet, at der bør anvendes et nødvendighedskriterium i forhold til, hvornår oplysninger kan indsamles og registreres, da det ellers må anses for tvivlsomt, om situationen lever op til persondatalovens § 5, som implementerer datatilsynetsdirektivets artikel 6.

Datatilsynet finder, at forholdet mellem den foreslåede § 69 h og persondataloven bør overvejes nøje, og at dette forhold bør omtales i lovforslaget.

Kommentarer:

Som led i bekæmpelsen af misbrug af sociale ydelser m.v. er der i den gældende lov aktiv socialpolitik en pligt for kommunerne til at sanktionere modtagere af kontanthjælp i de tilfælde, hvor ydelsesmodtageren uberettiget og mod bedre vidende har tilsidesat sin pligt til at oplyse om arbejde eller ophold i udlandet. Endvidere kan Arbejdsmarkedsstyrelsen efter bestemmelser i den gældende lov indhente en redegørelse fra kommunen om, hvorvidt der er taget stilling til muligheden for en sanktion, hvis styrelsen modtager oplysninger om, at en person kan være omfattet af disse bestemmelser. Det foreslås, at reglerne finder tilsvarende anvendelse for modtagere af ressourceforløbsydelse, jf. den foreslåede bestemmelse i § 69 f, stk. 3, i lov om aktiv socialpolitik.

De grundlæggende betingelser om saglighed og proportionalitet i persondatalovens § 5 må derfor anses for at være opfyldt.

Beskæftigelsesministeriet vil i de regler, der udarbejdes i henhold til bemyndigelsen i den foreslåede § 69 g i lov om aktiv socialpolitik, beskrive, til hvilke formål redegørelser som nævnt i den foreslåede § 69 f, stk. 3, kan indhentes, og hvilke oplysninger sådanne redegørelser kan indeholde.

Persondataloven vil blive iagttaget ved udmøntningen af bemyndigelsen i den foreslåede § 69 g i lov om aktiv socialpolitik, og Datatilsynet vil blive hørt, når bemyndigelsen udmøntes i bekendtgørelsesform. Høring af Datatilsynet indarbejdes i bemærkningerne til lovforslaget til § 3, nr. 8.

Med hensyn til tilsynets bemærkninger om, at den foreslåede § 69 h efter tilsynets opfattelse kan indebære en fravigelse af persondatalovens § 8, stk. 3, bemærkes, at opholdskommunen efter den gældende bestemmelse i § 44 a i lov om aktiv socialpolitik uden forudgående samtykke fra den, der søger om eller modtager kontanthjælp, kan forlange, at den tidligere opholdskommune giver oplysninger om sanktioner efter den gældende lovs § 36 – 43, hvis oplysningerne herom aktuelt er nødvendige for opholdskommunens behandling af sagen. En tilsvarende bestemmelse foreslås i § 69 h gældende for modtagere af ressourceforløbsydelse for så vidt angår oplysninger om sanktioner efter lovens §§ 69 b-f. Det er indarbejdet i bemærkningerne til bestemmelsen i lovforslaget § 3, nr. 8, at forslaget vurderes at fravige persondatalovens § 8, stk. 3, idet den tidligere opholdskommune med henvisning til den foreslåede bestemmelse vil skulle videregive oplysninger om eventuelle sanktioner uden at foretage en vurdering af, om betingelserne i persondatalovens § 8, stk. 3, er opfyldt.

§ 8, stk. 3, blev indsat i persondataloven med henblik på at yde en ekstra beskyttelse, når forvaltningsmyndigheder, der arbejder inden for det sociale område, skal videregive følsomme oplysninger om fx væsentlige sociale problemer og andre rent personlige forhold.

Fravigelsen af persondatalovens § 8, stk. 3, skønnes at være nødvendig og proportional, fordi oplysningerne ikke kan indhentes på anden måde, hvis personen ikke giver samtykke til, at opholdskommunen kan indhente oplysningerne. I den forbindelse skal der gøres opmærksom på, at opholdskommunen skal anmode personen

om samtykke til at indhente oplysninger om sanktioner efter § 36-43 i lov om aktiv socialpolitik eller integrationslovens §§ 29-31 a, før oplysningerne kan indhentes uden samtykke.

2.5. Generelt vedrørende fleksjob

2.5.1. Spareøvelse

Flere af organisationerne og foreningerne bemærker generelt, at der med forslaget om en målretning af fleksjobordningen er tale om et spareforslag, og at de er bekymrede for forringelserne i ordningen. Flere mener dog, at det er positivt, at ordningen i højere grad vil tage hensyn til de personer, der er visiteret til fleksjob, som har det største behov.

Kommentarer:

Baggrunden for at målrette fleksjobordningen er, at forudsætningerne for reformen i 2000 med justeringer i 2006 har vist sig ikke at holde. I 2010 var der knap 55.000 flere personer på førtidspension og i fleksjobordningen end forventet, da reformen blev gennemført, og i 2010 brugte samfundet over ni mia. kr. mere end forventet på ordningerne. I dag bruges der således samlet set 54 mia. kr. på ordningerne. Reformen medfører en besparelse på 1,9 mia. kr. årligt. Det vurderes at være nødvendigt, hvis man ønsker at bevare fleksjobordningen fremover.

Samtidig målrettes ordningen, så det fremover bliver muligt for personer, der har mindst arbejdsevne, også at komme i fleksjob og blive en del af arbejdsfællesskabet.

2.5.2. Skabelse af fleksjob

Mange er i deres høringssvar bekymrede over, at der fremover ikke vil blive udbudt tilstrækkeligt mange fleksjob, herunder at der med reformen om fleksjob mangler tilskyndelse for arbejdsgiverne til at ansætte personer i fleksjob, idet arbejdsgiverne fremover ikke vil modtage kompensation for ansættelsen.

Det foreslås endvidere, at regeringen går i dialog med arbejdsmarkedets parter om, hvad der skal til for i højere grad end i dag at tilvejebringe bedre muligheder for beskæftigelse for personer med nedsat arbejdsevne.

AC, LAFS, STOP Flexjobreformen og i et fælles svar fra Dansk Magisterforening, Gymnasieskolernes Lærerforening, PROSA, FOA-Fag og Arbejde, HK, Kommunikation og Sprog, BUPL, Bibliotekarforbundet, LAFS, MSC-Danmark – Patientforeningen for kemikalieoverfølsomme, PTU, Landsforeningen for Arbejdsmiljø og Arbejdsskadede, Parkinsonforeningen, Dansk Fibromyalgi-Forening, Ergoterapeutforeningen og LAP udtaler, at der er behov for motivation for arbejdsgiverne til at ansætte personer i et fleksjob. Enten i form af en mindre økonomisk kompensation eller gennem anden form for kompensation. Det kan fx være udvidelse af den statslige fleksjobordning for tilskudsmodtagere, til også at omfatte kommuner og regioner og dermed motivere samtlige offentlige institutioner til at ansætte fleksjobbere.

Kommentarer:

Det er vigtigt, at der skabes de nødvendige job til fleksjobvisiterede. Det bliver en stor udfordring, og der er mange parter involveret. Hvis der skal skabes nye fleksjob på private og offentlige arbejdspladser, skal virksomhederne være villige til at give plads til personer, der måske kun kan arbejde få timer om ugen. Det kræver, at både jobcentret, private og offentlige virksomheder, arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger støtter op om reformen.

Ved at målrette ordningen og omlægge tilskuddet skal arbejdsgiverne fremover alene betale for det arbejde, der bliver udført. Arbejdsgiverne er ikke længere afhængige af tilskud af en vis størrelse for at kunne betale fuld løn til den fleksjobansatte, og dette kan forhåbentligt skabe plads på arbejdsmarkedet til personer med en meget lille arbejdsevne. Dette er et af hovedformålene med reformen.

Regeringen vil som et treårigt forsøg give virksomheder en fleksjobbonus, hvis de ansætter en person i et fleksjob i ti timer eller mindre om ugen. En fleksjobbonus er et engangstilskud på 25.000 kr., som bliver udbetalt, når medarbejderen har været ansat i seks måneder.

Derudover er der i forbindelse med aftalen om reformen af fleksjobordningen afsat 2 mio. kr. til en fleksjobkampagne, der skal udbrede kendskabet til de nye regler på området og således understøtte, at virksomheder er opmærksomme på de nye muligheder i ordningen, herunder den nye fleksjobbonus.

Partierne bag reformen vil løbende følge op på fleksjobområdet, herunder udviklingen i antallet af ledige, der venter på et fleksjob.

Den statslige fleksjobordning indebærer, at de statslige institutioner hver betaler et bidrag til ordningen, og får refunderet en del af udgiften til de personer, der er ansat i fleksjob på den pågældende statsinstitution. Ordningen er således etableret for at udligne en del af de statslige institutioners udgifter ved ansættelse af personer i fleksjob. Der er i reglerne om fleksjob ikke noget til hinder for, at kommuner og regioner etablerer en tilsvarende ordning.

2.5.3. Flere i fleksjob

LAFS anfører at ifølge tal fra jobindsats.dk, så er der siden 2005 kommet lidt over 17.000 personer mere i fleksjob. Derudover knap 6.000 flere på ledighedsydelse, som venter på et fleksjob. Men samtidig er der sket et fald i personer på både førtidspension, sygedagpenge og revalideringsydelse med samlet 17.700 fuldtidspersoner fra 2005 til 2011.

Kommentarer:

De anførte tal kan ikke genkendes ved træk fra jobindsats.dk. Antallet af helårspersoner på førtidspension, revalideringsydelse og sygedagpenge i alderen 16-64 år har været stort set uændret siden 2005.

AKF har endvidere vist i en undersøgelse fra 2009 at der ikke er belæg for at konkludere at hvis antallet af personer på en ydelse falder i en given kommune, så vokser antallet på andre ydelser.

2.5.4. Incitament til at arbejde mere

Flere af høringsparterne har anført, at reformen af fleksjobordningen bygger på den fejlagtige antagelse, at personer med en varig og væsentlig arbejdsevne vil kunne arbejde mere, hvis de får et økonomisk incitament. Ansatte i fleksjob vil kunne bevare den arbejdsevne, som de har på det tidspunkt, hvor de bliver bevilliget fleksjob, men en del vil også opleve, at deres arbejdsevne nedsættes fx ved sygdomme der er fremadskridende. Disse personer vil ikke have mulighed for at øge deres arbejdsevne og dermed øge deres indkomst.

Kommentarer:

Det er korrekt, at nogle af de personer, der er visiteret til fleksjob, ikke vil kunne arbejde mere, men vil bevare den arbejdsevne, som de havde på tidspunktet for visitationen til fleksjob. Andre vil blive nødt til at arbejde mindre med tiden.

Tilskudsmodellen giver dem, der kan udvikle deres arbejdsevne, et større incitament til at øge deres arbejdstid eller skifte fleksjobbet ud med et job uden tilskud end den nuværende ordning.

Samtidig medfører reformen, at fysisk såvel som psykisk syge, hvis arbejdsevne bliver mindre, fortsat kan forblive i fleksjobordningen og dermed bevare en tilknytning til arbejdsmarkedet.

Ansatte i fleksjob er samtidigt sikret en rimelig indtægt, da de som minimum er sikret en indtægt på ca. 200.000 kr.

2.5.5. Manglende økonomiske incitament til at øge arbejdstiden

Flere af høringsparterne har anført, at den nye ordning vil skabe incitamentsproblemer for særligt lavere lønnede. Det skyldes, at den samlede løn for den fleksjobansatte (løn fra arbejdsgiver og fleksløntilskud) ikke kan overstige det tilsvarende niveau for en ordinært ansat. For fleksjobansatte, der har nået dette niveau, kan det ikke betale sig at arbejde mere.

Kommentarer:

Det er naturligt, at den samlede lønindtægt i et fleksjob ikke kan overstige lønnen, som en ordinært ansat kan opnå. Det har den konsekvens i forslaget, at personer med lave lønninger ved relativt få timer kan nå lønniveauet for en ordinært fuld-tidsansat. Der er tale om at finde en balance mellem incitament og et rimeligt forsørgelsesgrundlag for de personer, der kan arbejde mindst. Personer med højere lønninger vil først nå niveauet for en ordinært ansat ved et relativt højere antal timer.

I den nye ordning vil det for mange kunne betale sig at arbejde mere, hvis de kan. I den eksisterende ordning kan det aldrig betale sig at arbejde mere.

2.5.6. Samfundsøkonomiske konsekvenser

Flere af høringsparterne har anført, at det er samfundsøkonomisk fordelagtigt, at personer med nedsat arbejdsevne fastholdes på arbejdsmarkedet. Samtidig anfører nogle, at ansatte i fleksjob også genererer en stor indtægt til staten.

Kommentarer:

Hvis en person kommer i arbejde, øger det umiddelbart produktionen i samfundet og dermed BNP. Det gælder umiddelbart også støttet beskæftigelse. I hvilket omfang støttet beskæftigelse samlet set øger produktionen og BNP afhænger af den offentlige nettoudgift herved. Således skal den offentlige nettoudgift finansieres over skatterne, og sker det via indkomstskatterne, vil det generelt reducere beskæftigelse, produktion og BNP.

Såfremt personer, der kommer i fleksjob, alternativt ville være offentligt forsørgede, fx på førtidspension, indebærer det i gennemsnit en offentlig besparelse. Sker det i stedet på bekostning af selvforsørgelse, fx udstøttede job på særlige vilkår, indebærer det en offentlig merudgift.

2.6. Bevilling af fleksjob

AC anfører, at det er uklart, hvad visitationskriterierne er, herunder hvad der menes med en væsentlig og varig nedsættelse af arbejdsevnen.

Dansk Socialrådgiverforening anfører, at der vil komme flere personer på ledighedsydelse, når også personer med en meget begrænset arbejdsevne kan visiteres til fleksjob, samt at den hidtidige regel om, at arbejdsevnen skal være nedsat med 50 pct. bortfalder. I stedet skal arbejdsevnen være varigt og væsentlig nedsat. Dansk Socialrådgiverforening, ME-Foreningen, Sclerose-foreningen og STOP Fleksjobreform ønsker endvidere en definition på, hvad en varigt og væsentligt nedsat arbejdsevne betyder for at sikre retssikkerheden for borgerne.

Ankestyrelsen anfører, at det fremgår af lovforslagets §§ 69-70 a i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, at kriterierne for visitation til fleksjob ikke ændres og ankestyrelsen er derfor af den opfattelse, at den nuværende personkreds, der efter praksis kan få fleksjob, fortsat vil være omfattet af fleksjobordningen.

Sind tilslutter sig forslaget om, at også personer med en meget begrænset arbejdsevne bør kunne visiteres til fleksjob.

Danske Patienter anfører, at det med reformen bliver vanskeligere at komme ind i fleksjobordningen.

Migræneforbundet anfører, at det ofte kan være svært for en person med migræne at blive visiteret til fleksjob, da det oftest vurderes, at der fortsat er behandlingsmuligheder.

Roskilde Kommune anfører, at det fremgår af lovforslaget, at sager om fleksjob skal forelægges mindst to gange for rehabiliteringsteamet, inden der kan tilkendes fleksjob.

Kommentarer:

Det fremgår af lovforslagets bemærkninger til pkt. 2.2.1.2 og § 1, nr. 38, at det er et krav, at en person har så varige og væsentlige begrænsninger i arbejdsevnen, at den pågældende ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet.

Kriterierne for at blive visiteret til fleksjob ændres ikke med lovforslaget. Ankestyrelsens praksis i forhold til, hvilken personkreds, der kan få fleksjob, finder fortsat anvendelse.

Ankestyrelsen lægger i sin praksis vægt på, at det følger af lovgivningen om fleksjob, at arbejdsevnen skal være væsentligt og varigt nedsat.

Der er ikke fastlagt et bestemt antal timer for, hvornår man kan få bevilliget et fleksjob. Det fremgår af Ankestyrelsens praksis, at der skal være dokumentation for, at arbejdsevnen er varigt og væsentligt nedsat, herunder at afprøvningen af arbejdsevnen har været fyldestgørende.

Ankestyrelsen har i Principafgørelse N-11-06 i forhold til spørgsmålet om væsentlig nedsættelse af arbejdsevnen henvist til lovbemærkningerne til L 136 (Folketingssamling 2000-2001) i forbindelse med, at muligheden for at yde tilskud med 1/3 blev fjernet. Det fremgår heraf, at det med forslaget er præciseret, at der skal være en væsentlig og varig nedsat arbejdsevne, og at alle muligheder for at opnå eller fastholde ordinær beskæftigelse skal være undersøgt, herunder ansættelse efter overenskomsternes sociale kapitler. Vurderingen af borgerens arbejdsevne må derfor ses i lyset af, at kommunens tilskud mindst var halvdelen af lønnen. Arbejdsevnen kunne ikke alene vurderes på grundlag af arbejdstimer, som ansøgeren kunne klare, men skulle også vurderes i forhold til beskæftigelsesniveauet.

Det er hensigten med reformen, at dokumentationen for, at betingelserne for fleksjob er opfyldt, skal ske ved dokumentation for, at arbejdsevnen er søgt udviklet og ikke alene er blevet afprøvet. Arbejdsevnen skal således udvikles gennem en aktiv indsats, der har et konkret sigte mod arbejdsmarkedet eller uddannelse. Vejen til arbejdsmarkedet skal således understøttes gennem sociale støttetilbud, beskæftigelsestilbud og sundhedsrettede tilbud. Der skal ske et opgør med meningsløse arbejdsprøvninger, der alene har til formål at dokumentere en mangelfuld arbejdsevne.

Den forberedende del af rehabiliteringsplanen skal derfor indeholde en systematisk beskrivelse af personens beskæftigelsesmæssige, sociale og helbredsmæssige ressourcer og udfordringer, hvor alle relevante forhold i personens samlede situation indgår, herunder personlige ressourcer, netværk m.v. Dokumentationsgrundlaget skal tage udgangspunkt i og dokumentere den forudgående indsats, der er gjort for at udvikle arbejdsevnen. Der skal således foretages en samlet vurdering af alle sagens oplysninger, herunder en vurdering af modsatrettede oplysninger, der taler henholdsvis for eller imod, at den pågældende opfylder betingelserne for fleksjob.

I § 69, stk.1, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats bliver det præciseret, at der både skal være tale om varige og væsentlige begrænsninger i arbejdsevnen for at en person kan få tilbudt et fleksjob.

Bemærkningerne til lovforslaget vil blive præciseret med en beskrivelse af Ankestyrelsens praksis samt formålet med det nye dokumentationsgrundlag.

2.6.1. Snitflade mellem førtidspension og fleksjob

AC, DH, LAFS, STOP Fleksjobreformen, DM, GF, PROSA, FOA-Fag og Arbejde, HK, Kommunikation og Sprog, BUPL, Bibliotekarforbundet, LAFS, MSC-Danmark – Patientforeningen for kemikalieoverfølsomme, PTU, Landsforeningen for Arbejdsmiljø og Arbejdsskadede, Parkinsonforeningen, Dansk Fibromyalgi-Forening, Ergoterapeutforeningen og LAP anfører, at det er uklart, hvor grænsen mellem førtidspension og fleksjob går og at personer med en meget begrænset arbejdsevne presses til at tage et fleksjob, som de ikke kan klare.

FTF anfører, at et af hovedproblemerne ved reformen er, at mindste timekravet til fleksjob bliver fjernet, og de foreslår, at man ikke skal kunne visiteres til fleksjob på færre timer end 12.

Dansk Socialrådgiverforening anfører, at der flere steder opereres med, at en borger med varigt nedsat funktionsevne, som kan arbejde fx et par timer om ugen og har en arbejdsevne, der fortsat kan udvikles, kan bevilges et midlertidigt fleksjob.

Ankestyrelsen foreslår, at det overvejes at indsættes en formålsparagraf vedrørende samspillet mellem fleksjob og førtidspension, da det er lovgivers klare forventning, at en borger ikke tilkendes førtidspension, hvis det vurderes, at den pågældendes arbejdsevne fortsat kan udvikles. I forhold til grænserne til førtidspension fremgår det af pkt. 2.2.1.2 og 2.4.1.2., at kriterierne for fleksjob ændres således, at kommunen kan visiteres til fleksjob, selvom pågældendes arbejdsevne aktuelt er meget lille. Ankestyrelsen anbefaler, at der indsættes en klar hjemmel i loven til, at det alene er personer med en meget lille arbejdsevne, der kan udvikles, der kan tilkendes fleksjob. Dansk Blindesamfund kommenterer ligeledes på dette.

Dansk Handicap Forbund mener, at hvis en person, med en meget begrænset arbejdsevne visiteres til fleksjob, skal det fremgå af rehabiliteringsplanen, hvilke realistiske jobmuligheder, der findes og hvordan den pågældende skal hjælpes i beskæftigelse. Dansk Handicap Forbund foreslår, at en borger skal have en arbejdsevne på mindst 10 timer for at kunne blive visiteret til fleksjob.

LAFS mener, at der skal formuleres meget klare visitationskriterier for, hvornår personer er berettigede til hhv. førtidspension og fleksjob.

LAFS foreslår, at i tilfælde, hvor en borger ved arbejdsprøvning ikke findes egnet til en fremmødetid på mindst 9 timer med en intensitetsprocent på mindst 34 pga. en varig lidelse og deraf følgende skånebehov, skal borgeren indstilles til en førtidspension. Således fremkommer der ikke en gråzone, hvor man vurderes for syg til fleksjob og for rask til førtidspension. Med en sådan ændring vil fleksjobvisiterede komme ind under funktionærlovens bestemmelser og kompensationsprincippet vil delvis blive bevaret. Samme bestemmelser skal gælde for visitation til fleksjob i egen virksomhed.

Kommentarer:

Det fremgår af lovforslagets bemærkninger til pkt. 2.2.1.2., at en person, hvis arbejdsevne er varigt og væsentligt nedsat, og hvor kommunen vurderer, at borgeren aktuelt har en meget lille arbejdsevne, kan blive visiteret til et fleksjob, hvis der er

mulighed for, at den pågældendes arbejdsevne kan udvikles indenfor en rimelig periode, således at personen kan øge sin arbejdsindsats på et senere tidspunkt.

Det vil blive præciseret i loven og bemærkningerne, at også personer med en meget begrænset arbejdsevne kan visiteres til fleksjob, hvis det vurderes, at arbejdsevnen indenfor en rimelig tidshorison kan udvikles og forbedres i et fleksjob. Kommunerne skal ved opfølgning i fleksjob, jf. forslaget til § 70 d eller revurderinger efter forslaget til § 74 c have særligt fokus på, om en person, der er visiteret til fleksjob med en meget begrænset arbejdsevne har eller fortsat kan udvikle sin arbejds evne. Hvis kommunen vurderer, at det ikke længere anses for muligt at udvikle arbejdsevnen, skal kommunen vurdere, om der skal indledes en sag om førtidspension. Personer, hvis arbejdsevne permanent er meget begrænset, eller personer, der er så syge eller har så betydelige funktionsnedsættelser, at arbejdsevnen ikke vil kunne forbedres, vil således stadig kunne tilkendes førtidspension.

2.6.2. Snitflade mellem fleksjob og ordinært arbejde

Dansk Socialrådgiverforening, AC,DH, Danske Patienter, DM, GF, PROSA, FOA-Fag og Arbejde, HK, Kommunikation og Sprog, BUPL, Bibliotekarforbundet, LAFS-Landsforeningen af fleks- og skånejobbere, MSC-Danmark – Patientforeningen for kemikalieoverfølsomme, PTU, Landsforeningen for Arbejdsmiljø og Arbejdsskadede, Parkinsonforeningen, Dansk Fibromyalgi-Forening, Ergoterapeutforeningen og LAP anfører, at personer, der får afslag på fleksjob uden at kunne arbejde i en ordinær stilling ofte kommer i klemme, hvilket lovforslaget ikke ændrer ved.

Kommentar:

Der ændres ikke ved betingelserne for at blive visiteret til fleksjobordningen. Det vil således fortsat være en betingelse, at personen har en varig og væsentlig nedsat arbejdsevne. Men i lighed med i dag vil der være mulighed for at blive ansat efter de særlige kapitler i overenskomsterne, blive revalideret til andet arbejde, samt få bevilget hjælpemidler m.v.

Det bemærkes endvidere, at man med førtidspensionsreformen fra 2001 fjernede 1/3-tilskuddet. Hensigten hermed var netop at præcisere, at ordningen var rettet mod personer med en væsentlig nedsættelse af arbejdsevnen, samt at alle muligheder for at opnå eller fastholde ordinær beskæftigelse skulle være undersøgt, herunder ansættelse efter de sociale kapitler. Sammen med denne præcisering var hensigten med forslaget at styrke den aktive indsats på det rummelige arbejdsmarked og at tydeliggøre arbejdsmarkedets parter ansvar for personer med en mindre nedsættelse af arbejdsevnen.

2.6.3. Klagemulighed

DH og Dansk Fibromyalgi-Forening har anført, at klageadgangen er uklar.

Kommentar:

Der kan klages over kommunernes afgørelser til beskæftigelsesankenævnet i lighed med i dag. Dette præciseres i bemærkningerne til lovforslaget.

2.7. Midlertidigt fleksjob

AC, Dansk Socialrådgiverforening, DH, Dansk Handicap Forbund, Danske Patienter, Diabetesforeningen, SAND, Rådet for Socialt Udsatte, Stop Fleksjobforemen og DM, GF, PROSA, FOA-Fag og Arbejde, HK, Kommunikation og Sprog, BUPL, Bibliotekarforbundet, LAFS-Landsforeningen af fleks- og skånejobbere, MSC-Danmark – Patientforeningen for kemikalieoverfølsomme, PTU, Landsforeningen for Arbejds miljø og Arbejdsskadede, Parkinsonforeningen, Dansk Fibromyalgi-Forening, Ergoterapeutforeningen og LAP udtrykker kritik af, at fleksjob bliver midlertidige. Hertil peger flere særligt på usikkerhedsmomentet for en i forvejen udsat persongruppe, der allerede har fået konstateret en varigt nedsat arbejdsevne.

Desuden finder Danske Patienter og Gigtforeningen det urimeligt, at aldersgrænser skal afgøre, hvorvidt man er berettiget til et varigt fleksjob.

SIND anfører, at det ikke fremgår af lovforslaget, hvad der sker, hvis kommunen vurderer, at en person er for rask til forlængelse af fleksjobbet, men for syg til at blive ansat på normale vilkår. Foreningen foreslår, at personer, der visiteres til fleksjob, bør sikres et minimumsforsørgelsesgrundlag, der svarer til dagpengeniveauet, så kan de indrette deres liv herefter.

BEDRE PSYKIATRI stiller sig uforstående over for, at fleksjob bliver gjort midlertidige. BEDRE PSYKIATRI ser ikke dette lovforslag som hensigtsmæssig, da netop ustabilitet og usikkerhed om fremtiden og den enkeltes økonomiske situation er faktorer, der yderligere kan belaste personer med psykiske sygdomme, og dermed kan være med til at forværre deres helbredsmæssige situation, og deraf deres evne til at begå sig på arbejdsmarkedet. BEDRE PSYKIATRI anser derfor aldersgrænsen for, hvornår der kan træffes afgørelse om en permanent fleksjobordning, som uhensigtsmæssigt.

Danske Fysioterapeuter mener, at omlægningen til midlertidige fleksjob kan vække bekymring i forhold til personer, som har en varig eller i hvert fald længerevarende arbejdsevnenedsættelse.

Migrænikerforbundet udtrykker tilfredshed med, at der åbnes mulighed for tidsbegrænsede fleksjob, og håber, at denne ændring vil gøre det muligt for flere migrænikere at få fleksjob, idet de tidsbegrænsede fleksjob bør kunne opnås, selvom migrænen måske kan bedres med årene.

DA anfører, at når det fremgår, at perioden i et midlertidigt fleksjob højst kan være 5 år, betyder det, at perioden også kan være to år. Derfor bør § 70 d, stk. 3, formuleres således, at det fremgår af status udarbejdes på baggrund af den periode, som kommunen har bevilget et fleksjob i. DA anfører videre, at det vil være en succes, hvis det er muligt med en kortere periode.

Kommentarer:

Hensigten med midlertidige fleksjob er, at fleksjobordningen i modsætning til i dag i højere grad skal kunne fungere som et springbræt til ordinær beskæftigelse. Flere undersøgelser har vist at fx psykisk syge i nogle tilfælde lærer at håndtere deres li-

delse, således at de på sigt kan blive i stand til at opnå beskæftigelse på ordinære vilkår.

Kommunen skal efter 4 1/2 år udarbejde en status, hvor der tages stilling til, om den fleksjobansatte kan overgå til ordinær beskæftigelse eller skal forblive i fleksjobordningen.

I situationer, hvor det er åbenbart, at personens arbejdsevne ikke kan forbedres, eller som har fået det værre, herunder kan arbejde færre timer, vil kommunen uden større sagsbehandling kunne bevilge fleksjob på ny.

Det vil blive præciseret i lovforslaget, at et midlertidigt fleksjob altid gives for 5 år ad gangen. Hvis kommunen under ansættelsen bliver bekendt med forhold, som kan tyde på, at den ansatte ikke længere er berettiget til fleksjob, skal kommunen – som i dag – træffe afgørelse om dette.

2.8. Fastholdelsesfleksjob og øget brug af sociale kapitler

DA, LO, KL, FTF, AC, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, KTO, Frie Funktionærer, Dansk Socialrådgiverforening, DH, Ingeniørforeningen IDA, Dansk Epilepsiforening, Dansk Handicap Forbund, STOP Fleksjobreformen, Parkinsonforeningen, Danske Patienter, Dansk Fibromyalgi-Forening, Gigtforeningen, Nyreforeningen, LAFS, Ældre Sagen og Forsikring & Pension og – i et samlet svar – DM, GL, PROSA, Foa-Fag og Arbejde, HK, Kommunikation og Sprog, BUPL, Bibliotekarforbundet, LAFS, MSC-Danmark, PTU, Landsforeningen for Arbejdsmiljø og Arbejdsskadede, Parkinsonforeningen, Dansk Fibromyalgi-Forening, Ergoterapeutforeningen og LAP – udtrykker kritik og betænkelighed over for kravet om 12 måneders ansættelse efter de sociale kapitler henholdsvis på særlige vilkår forud for ansættelse i fastholdelsesfleksjob. Der peges bl.a. på, at mange vil miste fodfæste på arbejdsmarkedet, og at kravet får negative konsekvenser for det samlede udbud af fleksjob.

LO anfører, at i forbindelse med væsentlige ændringer af en ansats arbejdsvilkår, skal disse varsles med funktionærlovens varslingsperiode. Det medfører, at aftaler om overgang til ansættelse efter de sociale kapitler, tidligst kan iværksættes efter udløbet af denne periode. Det vil for de fleste betyde, at der vil gå langt mere end 6 måneder inden ansættelse efter de sociale kapitler kan iværksættes. Ud over varslingsperioden skal tillægges forudgående sygeperioder, og eventuelle forsøg på omplacering til anden ordinær ansættelse. Virksomhederne er ofte gennem forløb af langt mere end 1 års varighed, inden brugen af de sociale kapitler kommer ind i billedet.

LO finder, at som minimum bør perioder, der kan tælle med til opfyldelsen af 12 måneders-kravet, også omfatte perioder, hvor arbejdsgiver udbetaler løn under sygdom (hel eller delvis), indgår en § 56-aftale, ansætter en personlig assistent/mentor som hjælp for den ansatte, omplacerer den ansatte til andet arbejde, udarbejder en fastholdelsesplan eller udviser andre fastholdelsesinitiativer.

AC og – i et samlet svar – DM, GL, PROSA, Foa-Fag og Arbejde, HK, Kommunikation og Sprog, BUPL, Bibliotekarforbundet, LAFS, MSC-Danmark, PTU,

Landsforeningen for Arbejdsmiljø og Arbejdsskadede, Parkinsonforeningen, Dansk Fibromyalgi-Forening, Ergoterapeutforeningen og LAP peger dog samtidig på det positive i, at virksomhederne tvinges til aktivt at bruge de aftalte muligheder for det rummelige arbejdsmarked i overenskomsterne. Det vurderes imidlertid, at der er en risiko for, at det ikke sker, og at det vil medføre, at fleksjobberne kommer i klemme.

FSD vil gerne kvittere positivt for understregningen af forpligtelsen hos arbejdsmarkedets parter om at skabe større rummelighed på arbejdsmarkedet, så ansættelse i et fleksjob på den hidtidige arbejdsplads først kan finde sted, når den pågældende har været ansat på arbejdspladsen i 12 måneder under overenskomsten sociale kapitler.

Kommentarer:

Formålet med kravet om 12 måneders forudgående ansættelse under overenskomstens sociale kapitler henholdsvis på særlige vilkår som betingelse for ansættelse i et fastholdelsesfleksjob er at få arbejdsmarkedets parter til at bidrage mere til at skabe større rummelighed på arbejdsmarkedet, herunder ved brug af overenskomsternes sociale kapitler, og således virkeliggøre den hensigt der var hermed ved indgåelsen af aftalen om førtidspensionsreformen fra 2000.

Ved fremsættelsen af lovforslaget L 136 (FT-året 2000-2001), der udmøntede dele af aftalen fremgik følgende således af bemærkningerne:

”Bortfald af muligheden for at yde tilskud med 1/3

Fleksjobordningen er målrettet personer, der har konstateret varig nedsættelse af arbejdsevnen. Ved visitation til fleksjob undersøges og afprøves alle relevante muligheder for, at den pågældende kan blive i ordinær ansættelse. Herunder undersøges og afprøves relevante muligheder for ansættelse efter overenskomstens sociale kapitler eller eventuelt omplacering på arbejdspladsen.

Ved visitationen til fleksjob foretages der ikke en vurdering af omfanget af den nedsatte arbejdsevne. Denne vurdering sker først i forbindelse med ansættelse i det konkrete fleksjob.

Efter forslaget vil der ikke længere kunne ydes tilskud med 1/3 af lønnen. Med forslaget præciseres, at ordningen er rettet mod personer med væsentlige nedsættelser af arbejdsevnen, og at alle muligheder for at opnå eller fastholde ordinær beskæftigelse skal være undersøgt, herunder ansættelse efter overenskomsternes sociale kapitler.

Sammen med præciseringen af kravene til visitation til fleksjob, er hensigten med forslaget at styrke den aktive indsats på det rummelige arbejdsmarked. Samtidig tydeliggøres arbejdsmarkedets parters ansvar for personer med mindre nedsættelse af arbejdsevnen ligesom risikoen for, at personer, der kunne have fundet ustøttet beskæftigelse omfattes af fleksjobordningen, mindskes.”

Det grundlæggende indhold i de sociale kapitler er, at virksomhederne kan fravige overenskomsternes ordinære aftaler om løn- og arbejdsforhold, hvis det er for at integrere personer, der har svært ved at få en fast tilknytning til arbejdsmarkedet.

Der er tale om ansættelser uden løntilskud og dermed uden det offentliges medvirken. Ansættelserne forhandles individuelt.

Ifølge Socialministeriets, Beskæftigelsesministeriets, og Finansministeriets redegørelse fra 2007 til Folketinget om udviklingen på førtidspensionsområdet og det rummelige arbejdsmarked gøres der kun i ringe grad brug af aftalebaserede skånejob, og førtidspensionsreformen har ikke resulteret i øget brug af ordningen. Det fremgår af en undersøgelse fra DISCUS i 2010, at ordinære deltidsjob eller aftalebaserede skånejob kun sjældent har været drøftet med arbejdsgiveren eller kommunen forud for godkendelsen til fleksjob. Således er deltidsjob på ordinære vilkår kun blevet drøftet i 3 pct. af tilfældene og andre former for ordinært job på særlige vilkår (eksempelvis særlige seniorjob eller job efter de sociale kapitler) i 3 pct. af tilfældene.

Forventningen om oprettelse af flere aftalebaserede skånejob er således ikke blevet indfriet, og forslaget skal ses på denne baggrund.

Det er præciseret i lovbemærkningerne, at varslingsperioden kan tælle med til opfyldelse af 12-måneders-kravet, i det omfang det kan dokumenteres, at opgaverne er ændret/skånehensyn er indført i varslingsperioden.

AC, FTF, Dansk Fibromyalgi-Forening og DH påpeger, at 12 måneders-kravet vil medføre et stort bureaukrati for arbejdsgiverne. Kravet vil derfor ikke virke fremmende for, at flere fastholdes på arbejdsmarkedet. AC nævner i den forbindelse, at det er et problem, at arbejdsgiveren efter den ansattes langvarige sygdom og 1-2 års sagsbehandling af fleksjobansøgningen pålægges at skulle have medarbejderen ansat i yderligere 12 måneder med fuld løn, inden et fastholdelsesfleksjob kan etableres.

Kommentar:

Det er ikke en betingelse, at de 12 måneders ansættelse på særlige vilkår først skal foreligge efter visitationen til fleksjob. Tværtimod er hensigten med forslaget at forebygge, at personen får en så nedsat arbejdsevne, at det bliver nødvendigt med et fleksjob. Den fleksjobansatte skal ved visitationen til fastholdelsesfleksjobbet kunne dokumentere at have været ansat på særlige vilkår i 12 måneder forud for ansættelsen i fastholdelsesfleksjob. Dette foreslås præciseret i bemærkningerne til lovforslaget.

LO, Ingeniørforeningen IDA og KTO påpeger, at kravet vil medføre et stort fald i antallet af fastholdelsesfleksjob.

LO er enig i, at der skal ske en stor indsats for at fastholde medarbejderen på virksomheden og foreslår som et alternativ, at det bliver tilstrækkeligt at have været ansat på særlige vilkår, og ikke nødvendigvis efter de sociale kapitler.

Kommentarer:

Lovforslaget er rettet, så det er tilstrækkeligt, at personen har været ansat på særlige vilkår.

Frie Funktionærer finder det uklart, om kravet medfører, at medarbejderen efter ansættelsen under de sociale kapitler også skal i ekstern afprøvning inden ansættelse i fleksjob.

Kommentar:

Der skal altid ske en vurdering af arbejdsevnen inden visitationen til fleksjob. En forudgående ansættelse efter de sociale kapitler vil kunne medvirke til afklaringen af, om den pågældende er berettiget til fleksjob. Dette vil blive præciseret i bemærkningerne.

DA er betænkelig ved formuleringen i lovforslagets bemærkninger om hvilke personer, der kan være undtaget fra kravet om 12 måneders forudgående ansættelse. DA mener, at de konkrete eksempler, der er nævnt, indebærer en meget markant indsnævring af mulighederne for at fravige 12 måneders-kravet og foreslår en ændret formulering af bestemmelsen. Ifølge DA bidrager det ikke til større klarhed at nævne kræft og ALS som eksempler, da dette kan tolkes i retning af en markant indskrænkning af mulighederne for at fravige 12-måneders-kravet.

DH, Dansk Handicap Forbund, Danske Patienter og Parkinsonforeningen ønsker større klarhed over, i hvilke situationer en medarbejder ikke vil være omfattet af 12 måneders kravet.

DA og STOP Fleksjobreformen finder herudover, at der bør indsættes en frist for kommunernes sagsbehandling med henblik på en hurtig afklaring af, om den pågældende er omfattet af undtagelsesbestemmelsen.

Kommentarer:

Det har ikke været hensigten med eksemplerne at skabe usikkerhed om, hvilke personer der kan være undtaget fra 12-måneders-kravet. Derfor er de konkrete eksempler om kræft og ALS taget ud af bemærkningerne.

Det forekommer imidlertid ikke hensigtsmæssigt at lave en positivliste over en række sygdomme i, da listen under alle omstændigheder ikke vil være udtømmende, og da mange diagnosticerede sygdomme vil forløbe forskelligt fra person til person.

Det vil skulle vurderes konkret fra sag til sag, om en akut opstået skade eller sygdom er omfattet af undtagelsesbestemmelsen. Det er nu præciseret, at det altid vil være en konkret vurdering, om en person er undtaget fra 12-måneders-kravet.

FA ønsker, at kommunernes vurdering af den ansattes forventede produktivitetsgrad foreligger inden aftalen efter de sociale kapitler (dvs. inden 12 måneders perioden).

Kommentarer:

Den ansatte vil typisk ikke være visiteret til fleksjob i 12 måneders-perioden, og kommunens vurdering vil derfor ikke skulle foreligge på det tidspunkt.

Den uvildige konsulentordning på handicapområdet ønsker afklaring af, hvad der menes med "særlige vilkår" i forslaget.

Kommentar:

Der er givet eksempler herpå i de specielle bemærkninger i lovforslaget. Det er således nævnt, at det fx kan 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 tid med en tilsvarende lavere løn, men bevarer den fulde pensionsindbetaling.

Forsikring & Pension anfører, at 12-måneders-kravet i mange tilfælde vil betyde, at medarbejderen skal arbejde i de 12 måneder med en offentlig ydelse, der kun svarer til kontanthjælp, og dermed med en lavere ydelse end den normale fleksjob-ydelse. Det kan betyde, at det er mere attraktivt at komme på ledighedsydelse end at få et fleksjob hos den tidligere arbejdsgiver.

Kommentar:

Den ansatte vil typisk ikke være visiteret til fleksjob i 12 måneders-perioden. Den pågældende vil modtage løn i denne periode, og ledighedsydelse er ikke en mulighed.

Danske Patienter forudser, at betingelsen om 12 måneders ansættelse på særlige vilkår forud for ansættelse i fastholdelsesfleksjob vil betyde, at mange vil miste fodfæste på arbejdsmarkedet, fordi de ikke kan opretholde beskæftigelse uden for fleksjobordningen. Organisationen frygter, at arbejdsgiverne ikke vil afholde en fuld lønudgift i yderligere 12 måneder til en person med nedsat arbejdsevne.

Kommentarer:

Personer, der opfylder betingelserne for at blive visiteret til fleksjob, men som ikke opfylder betingelserne for at blive ansat i et fastholdelsesfleksjob, mister ikke af den grund retten til at være i fleksjobordningen.

Som det også nævnes i bemærkningerne til lovforslaget er det grundlæggende indhold i de sociale kapitler, at virksomhederne kan fravige overenskomsternes ordinære aftaler om løn og arbejdsforhold med henblik på at integrere personer, der har svært ved at få eller bibeholde en fast tilknytning til arbejdsmarkedet. Der er således ikke nødvendigvis tale om fastholdelse på fuld løn.

DH, Danske Patienter og Parkinsonforeningen ønsker, at det bliver præciseret i lovforslaget, fra hvilket tidspunkt de 12 måneder skal regnes.

Kommentar:

Det vurderes ikke hensigtsmæssigt at fastsætte en grænse, idet det skal gælde i alle tilfælde, hvor en person ønsker ansættelse i fleksjob på den seneste arbejdsplads, de var ansat på.

2.9. Fastsættelse og regulering af løn i fleksjobbet

DA anfører, at effekterne af fleksjobordningen bl.a. bliver usikre, fordi man har valgt en model for aflønning, som vanskeligt spiller sammen med overenskom-

sterne på arbejdsmarkedet. Det havde været enklere at fastholde et løntilskud til virksomhederne, men på et væsentligt lavere niveau.

DA forudsætter, at der i lovgivningen ikke indgår regulering af ansættelse og aflønning af fleksjobbere på de overenskomstdækkede områder, idet fleksjobberne på de overenskomstdækkede områder automatisk er omfattet af de relevante overenskomster, herunder eventuelle særregler for fleksjobbere, sociale kapitler m.v.

DA anfører videre, at der med aftalen er åbnet mulighed for at få fleksjob med helt ned til kun én times arbejde om ugen. Det kan rumme nogle muligheder for udsatte grupper, men åbner også for risiko for misbrug, fordi den offentlige ydelse til den enkelte er meget høj. Denne risiko forøges med forslaget om at bruge penge fra Forebyggelsesfonden til at belønne virksomheder, der ansætter fleksjobbere i få timer. Dette incitament er i modstrid med et generelt politisk ønske om at øge danskernes arbejdstid, men også med et af hensynene bag fleksjobreformen om, at det skal kunne betale sig at øge sin arbejdstid. For at afhjælpe misbrug, bør kommunerne sikre, at der er nogenlunde overensstemmelse mellem kommunernes vurdering af den pågældendes arbejdsevne og den arbejdstid, som den pågældende bliver ansat til.

FA er skeptisk overfor, om det overhovedet kan lade sig gøre for virksomhederne at beskæftige ansatte i fleksjob på få timer på en meningsfuld måde. Samtidig fremhæver Finanssektorens Arbejdsgiverforening, at det modvirker intentionen med reformen om, at flest muligt skal tilknyttes arbejdsmarkedet på ordinære vilkår og den ansatte i fleksjobbets mulighed og incitament til at arbejde i flere timer, at der kommer en tilskudsordning til virksomheder, der ansætter personer i fleksjob på under 10 timer.

AC mener, at alt andet end overenskomstmæssig løn og arbejdsvilkår, svarende til ordinær ansættelse, vil være uacceptabelt.

DH mener, at dette element også sendes i offentlig høring, så relevante organisationer bliver inddraget med de input, de måtte have. Organisationen kræver, at den løsning, der vælges, sikrer aflønning af fleksjobbere ikke kun ”med respekt for gældende overenskomster”, men sikrer, at fleksjobbere fremover aflønnes efter gældende overenskomster, som i dag.

Sundhedskartellet mener, at denne del af ordningen medfører en meget stor og vanskelig opgave for arbejdsmarkedets parter, herunder de overenskomstbærende organisationer. Det er Sundhedskartellets holdning, at fleksjobbere skal være underlagt samme overenskomstmæssige løn- og ansættelsesvilkår svarende til ordinære ansættelser.

KTO anfører, at der ved fastlæggelsen af lønnen er behov for en forudgående vurdering af arbejdsevnen. Det fremgår ikke tydeligt af bemærkningerne, hvem der har kompetencen til at vurdere og fastsætte arbejdsevnen og arbejdsintensiteten i forhold til det konkrete job. KTO finder, at denne vurdering alene er en myndighedsopgave. KTO finder endvidere, at der bør være en tilskyndelse i lovgivningen til at ansætte en person i fleksjob i det antal timer, som de er visiteret til.

DM, GL, PROSA, FOA-Fag og Arbejde, HK, Kommunikation og Sprog, BUPL, Bibliotekarforbundet, LAFS, MSC-Danmark – Patientforeningen for kemikalie-overfølsomme, PTU, Landsforeningen for Arbejds miljø og Arbejdsskadede, Parkinsonforeningen, Dansk Fibromyalgi-Forening, Ergoterapeutforeningen og LAP mener, at alt andet end overenskomstmæssig løn og arbejdsvilkår, svarende til ordinær ansættelse vil være uacceptabelt.

STOP Fleksjobreformen mener, at begreberne ”reelt arbejde” og ”effektiv arbejdstid” bør fjernes fra lovforslaget, således at fleksjobbere som minimum skal ansættes under samme overenskomst mæssige løn- og arbejdsvilkår som øvrige ansatte med tilsvarende uddannelsesbaggrund, arbejds erfaring osv.

BEDRE PSYKIATRI mener, at arbejdsgiverne nødsages til at fravælge fleksjobmulighederne pga. mindre tilskud og heraf incitament fra kommunen. Når en konkret aflønning betinges af den effektive arbejdstid, kan det medføre, at en person i fleksjob har interesse i at sætte timeantallet højt af hensyn til lønnen, mens arbejdsgiver kan have interesse i, at løn ikke overstiger de effektive arbejdstimer.

Beskæftigelsesnetværket foreslår, at de nærmere regler om løn- og ansættelsesvilkår skal udmøntes lovgivningsmæssigt af aftaltpartierne med respekt for de overenskomst mæssige aftaler på området, herunder de sociale kapitler, lokale bestemmelser m.v.

Odense Kommune påpeger, at det vil være ønskeligt, at der fastsættes retningslinjer for, hvorledes, og af hvem, den effektive arbejdstid fastsættes, idet arbejdsgiver og den fleksjobansatte kan have modstående interesser når det faktiske timetal skal fastsættes.

2.9.1. Høringsfristen i forbindelse med høring af udkast til forslag til fastsættelse af løn- og ansættelsesvilkår i fleksjob

En række høringsparter har udtalt kritik vedrørende den korte høringsfrist, samt at høringen er sendt umiddelbart inden skolernes efterårsferie med svarfrist i slutningen af efterårsferien.

Kommentar:

Høringen vedrørende bestemmelse om fastsættelse af løn- og ansættelsesvilkår, jf. lovforslagets § 70 e, skal ses i sammenhæng med høring af 4. september 2012 vedrørende forslag til lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik, lov om social pension og flere andre love. Høringsfristen på ca. 5 arbejdsdage er fastsat under hensyn til lovforslagets videre behandling, herunder at lovforslaget fremsættes den 1. november 2012.

2.9.2. Til § 70 e, stk. 1. - Løn og tilskud

FA er enig i princippet om, at ansatte i fleksjob skal have løn for det arbejde, de udfører.

AC finder det ikke hensigtsmæssigt, at løndelen udbetales af arbejdsgiver og at fleksløntilskuddet udbetales af jobcentret. Hele lønnen bør som for andre lønmodtagere udbetales af arbejdsgiveren, som herefter kan få tilskuddet af jobcentret.

Sundhedskartellet finder det derfor meget beklageligt, at man fastholder en ordning, hvorefter arbejdsgiver alene skal betale for det arbejde, der bliver udført.

Det Faglige Hus mener, at det er nyt og ikke for alle fleksjobbere hensigtsmæssigt tiltag, at arbejdsgiver kun skal betale løn for det arbejde, der bliver udført. Borgere med begrænset arbejdsevne risikerer at skulle være på arbejdspladsen i 20 timer men kun få løn for 10 timer, hvis deres arbejdsintensitet skønnes at være på 50 pct. Arbejdsgiver kunne herved have et økonomisk incitament til at gøre borgeren dårligere end vedkommende reelt er.

KMD ønsker, at bestemmelsen ændres, således at det fremgår at fleksløntilskuddet i stedet for at skulle udbetales af jobcenteret, udbetales af kommunen. Dette vil ifølge KMD sikre en smidigere administration i kommunen, således at det er den kommunale forvaltning der bestemmer hvorfra ydelsen skal udbetales.

Randers Kommune bemærker, at i forslaget til § 70 e i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats skrives i stk. 1, 2. pkt.: ”Lønnen suppleres med et fleksløntilskud, der reguleres på baggrund af lønindtægten og udbetales af jobcenteret til den ansatte, jf. § 70 f.” Hvor der her skrives ”jobcenteret” skrives i § 70 f, stk. 1 ”Kommunen”.

Randers Kommune antager, at dette fleksløntilskud skal betragtes som en (delvis) forsørgelsesydelse, der i øvrigt skattemæssigt behandles som a-indkomst. Hvis denne antagelse er korrekt, synes det at henlægge såvel bevilling som udbetaling til jobcenteret, at være i strid med bestemmelserne i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, idet det heri er bestemt, at jobcentre ikke må træffe afgørelse om samt udbetale forsørgelsesydelser.

Kommentarer:

Udbetalingen af fleksløntilskuddet skal foretages af kommunen og ikke af arbejdsgiveren, fordi der ellers vil blive tale om en uforholdsmæssig stor administrativ byrde for arbejdsgiveren, der vil kunne medføre færre fleksjob.

Hvad angår det forhold, at nogle fleksjobansatte med nedsat arbejdsintensitet vil skulle være på arbejdspladsen i flere timer end svarende til den normale løn, bemærkes det, at de fleksjobansatte kompenseres for den nedsatte arbejdsevne via fleksløntilskuddet fra kommunen. Tilskuddet reguleres dermed på baggrund af lønindtægten, således at de personer, der får den laveste løn får det højeste tilskud.

Lovforslaget er blevet ændret, således at det fremgår, at det er kommunen og ikke jobcenteret, der udbetaler fleksløntilskuddet.

2.9.3. Til § 70 e, stk. 2. - Vurdering af arbejdsevne

2.9.3.1. Vurdering af arbejdsevnen

DA finder, at det er helt afgørende, at kommunen har pligt til at visitere fleksjobberne og denne pligt kunne med fordel fremgå mere klart af lovteksten, f.eks. ved at bruge ordet ”pligt”.

DA finder det problematisk, at arbejdsevnevurderingen først foretages i forbindelse med et konkret job. DA anbefaler, at visiteringen sker allerede i forbindelse med fleksjobtilkendelsen. Det anerkendes, at der kan være forskel på arbejdsevnen afhængigt af karakteren af et konkret job (f.eks. er der forskel på et kontorjob og et job med hårdt fysisk arbejde). Det vil reducere antallet af fleksjobs væsentligt, hvis en fleksjobber i forbindelse med jobsøgning ikke har fået vurderet sin arbejdsevne. En visitation i forbindelse med fleksjobtilkendelsen skal kombineres med en adgang til eventuel justering af arbejdsevnen, når fleksjobberen har et konkret jobtilbud.

DA anfører, at det bør fremgå af bemærkningerne til lovforslaget, at det skal være muligt, efter aftale med kommunen og på vegne af jobcentret, at inddrage andre aktører end jobcenteret til at fastlægge borgerens arbejdsevne.

FA kan tilslutte sig, at jobcentre i forbindelse med virksomhedernes etablering af fleksjob hurtigst muligt skal komme med en vurdering af personens arbejdsevne i fleksjobbet. FA foreslår, at ”arbejdsintensiteten” bliver forklaret i bemærkningerne.

FA ønsker at få præciseret, at virksomheder, som vil tilbyde en medarbejder et fastholdelsesfleksjob, skal kunne opnå jobcentrets vurdering af medarbejderens arbejdsevne allerede inden der indgås aftale om en ansættelsesperiode i henhold til overenskomstens sociale kapitel.

KL udtaler, at kommunerne som myndighed har stor interesse i, at der etableres et tilstrækkeligt stort antal fleksjob til de fleksjobvisiterede. KL har derfor forståelse for, at der bliver behov for, at jobcentre understøtter oprettelsen af fleksjob med en vurdering af arbejdsevnen i fleksjobbet.

KL mener, at det bør fremgå tydeligere af bemærkningerne, at arbejdsgiver og fleksjobber kan fravige jobcenterets vurdering, hvis de kan blive enige om det i forhandlingerne om ansættelsesforholdet.

KL mener, at det ligeledes bør fremgå, at arbejdsgiverne kan ansætte fleksjobbere i det antal timer, de har behov for, også selvom dette kan betyde, at den fleksjobansatte bliver ansat i færre timer end det, de kan arbejde. Et fleksjob i færre timer om ugen er bedre end intet fleksjob.

Kristelig Arbejdsgiverforening noterer sig med tilfredshed, at der til brug for fleksjobansættelse fremover skal foretages en mere nuanceret vurdering, hvor også produktivitetsgraden skal vurderes. Dette vil efter foreningens opfattelse betyde en mere fair tilskudsordning, som vil medføre større tilfredshed på virksomhederne og blandt de øvrige medarbejdere.

Kristelig Arbejdsgiverforening finder det af afgørende betydning for fleksjobordningens samfundsmæssige værdi, at den ikke påfører virksomhederne uforholdsmæssigt store omkostninger. Det er derfor et skridt i den rigtige retning, når der lægges op til, at virksomhederne betaler i forhold til den givne produktivitet. Men foreningen bemærker, at forslaget ikke indeholder regler for, hvad der sker med de fleksjob, der allerede er oprettet. Her bør der foretages en revurdering af fleksjobbernes arbejdsevne i forhold til de nye regler.

LO er af den opfattelse, at det for den aktivt jobsøgende fleksjobber, som ikke kan arbejde med fuld intensitet, vil være en fordel på forhånd at kunne fortælle arbejdsgiveren med hvilken intensitet arbejdet kan udføres. Derfor foreslår LO, at jobcentret allerede ved visitationen til fleksjob skal give en generel vurdering af arbejdsintensiteten. LO er opmærksom på, at arbejdsintensiteten afhænger af det konkrete job, og derfor skal jobcentret fastlægge arbejdsintensiteten igen hurtigst muligt i forbindelse med etableringen af det konkrete fleksjob på en virksomhed. Netop fordi den generelle vurdering af arbejdsintensiteten afhænger af det konkrete jobområde den fleksjobvisiterede søger inden for, bør jobcentrets generelle vurdering afhænge af det ansættelsesområde som den fleksjobvisiterede oplyser til jobcentret at vedkommende søger ansættelse inden for.

LO påpeger, at det ikke er nemt at udmåle fleksjobberens arbejdsintensitet, der vil bero på et skøn. Det bør derfor af hensyn til fleksjobberens retssikkerhed indskrives, at kommunens afgørelse kan hvile på en arbejdsprøvning med relevans for det konkrete job, samt at vurderingen ikke blot er udgangspunktet, men at kommunens vurdering ikke må fraviges til skade for fleksjobberens.

AC mener, at jobcentret i forbindelse med arbejdsprøvning og vurdering af arbejdsevne skal beskrive, hvilke skånehensyn et fleksjob skal indeholde. Jobcentret skal herunder vurdere, om der er behov for øget tid til at udføre arbejdsopgaver. Jobcentret skal i denne vurdering vurdere graden af arbejdsintensitet og løbende følge op på, at der er et rimeligt forhold mellem de præsterede timer og antallet af udbetalte løntimer.

Sundhedskartellet finder det problematisk, at en lønfastsættelse alene baseres på et jobcenters vurdering af arbejdsevnen, herunder arbejdstid og arbejdsintensitet. Sundhedskartellet foreslår derfor, at både arbejdspladsens ledelse og en repræsentant for den faglige organisation inddrages i denne vurdering.

FTF finder det positivt, at opgaven med at vurdere arbejdsevnen hos ansøgere til fleksjob placeres i jobcentrene. Det er imidlertid vurderingen, at den valgte model, hvor både arbejdstid og intensitet skal fastlægges, vil være vanskelig at anvende i praksis, ligesom den strider mod den praksis, der er for lønfastsættelse på det danske arbejdsmarked. FTF kan ikke støtte, at en "produktivitetstilgang" skal afgøre på hvilke vilkår et fleksjob tilbydes.

FTF antager, at det formentligt vil være umuligt for jobcentrene at foretage en reel vurdering af den enkeltes arbejdsevne uden inddragelse af arbejdspladsen og de vilkår der i øvrigt gælder inden for en given sektor/branche. FTF forudsætter der-

for, at arbejdspladsen, dvs. såvel ledelse som repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation, inddrages i dette arbejde.

KTO tager kraftig afstand fra den måling og vurdering af personens arbejdsevne og arbejdsintensitet, som forslaget lægger op til.

KTO finder, at jobcenterets fastsættelse af en procent for produktivetsgraden alene kommer til at bero på de foreliggende oplysninger i sagen, herunder rehabiliteringsplanens forberedende del, der er lagt til grund for visitationen til fleksjob, deltagelse i aktive tilbud m.v. Jobcenterets vurdering vil således ikke forudsætningsvis indeholde en vurdering i forhold til det konkrete job, den konkrete jobfunktion og den værdi arbejdet udgør ud fra en helhedsbetragtning for arbejdspladsen.

En sådan vurdering kan i givet fald ikke foretages uden en inddragelse af arbejdspladsen – og i den sammenhæng både ved en repræsentant fra ledelsen og en lokal repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation.

Danske Regioner foreslår, at det i de eksempler, der nævnes i bemærkningerne til stk. 1 og 2, præciseres, at der i relation til lønfastsættelsen skal ske en sammenvejning af de to kriterier – tid og intensitet.

Rådet for Social Udsatte forudsætter, at når der står i forslaget til stk. 2, at jobcenteret skal vurdere borgerens arbejdsevne i fleksjobbet m.v., bliver borgeren faktisk inddraget i denne vurdering.

FSD bemærker, at der i bemærkningerne til lovforslaget og de eksempler, der er vist her, tages implicit udgangspunkt i, at arbejdsevne (timer og intensitet) er konstant fra uge til uge. Det er ikke ud fra lovteksten og bemærkningerne hertil muligt at vurdere, hvordan jobcenteret skal foretage sin vurdering, hvis den pågældende borgers handicap og sygdomsbillede betyder, at der kan være væsentlige variationer i arbejdsevne (timer og intensitet) fra den ene uge til den næste.

Dansk Socialrådgiverforening mener, at der lægges op til indførelse af et helt nyt lønsystem baseret på en produktivetsaflønning, hvor jobcenteret fastsætter den konkrete produktivetsgrad. Foreningen tager afstand fra den måling og vurdering, som forslaget lægger op til.

Dansk Socialrådgiverforening mener, at en sådan aflønningsform er problematisk da produktivetsbegrebet og målingen heraf afhænger af branche, det konkrete job og funktioner heri, samt en mere overordnet helhedsbetragtning i forhold til værdien af det udførte arbejde for arbejdspladsen som helhed. Foreningen påpeget, at det vil være vanskeligt for sagsbehandleren at vurdere arbejdsintensiteten, idet vedkommende ikke kan kende normen for fuld produktion.

Dansk Socialrådgiverforening efterlyser en nærmere beskrivelse af hvordan afdækning og vurdering af arbejds/produktionsevnen skal ske, når der ifølge foreningen i førtidspensionsreformen lægges op til at arbejdsevnetoden afskaffes.

FSD anfører, at jobcenteret på baggrund af de foreliggende oplysninger i sagen, herunder rehabiliteringsplanens forberedende del, skal kunne vurdere og beskrive hvor mange timer og med hvilken intensitet/ produktivitetsgrad, den pågældende kan arbejde. Det er en opgave, som ligger i forlængelse af de opgaver og de vurderinger, jobcenteret under den nuværende lovgivning varetager i forhold til tilkendelse til og opfølgning på fleksjob. Men med ændrede løn- og ansættelsesforhold vil jobcenterets vurderinger få en større betydning og rolle, end under den nuværende lovgivning. FSD påpeger, at det rejser et behov for sikring af den nødvendige efteruddannelse til de medarbejdere, som får ansvar for at foretage denne vurdering.

DH mener, at det skal præciseres, at vurderingen af arbejdsevnen skal ske med afsæt i det konkrete fleksjob og de konkrete opgaver. Ligeledes bør det indskrives, at der i vurderingen skal tages højde for virksomhedens forpligtelse til at foretage rimelig tilpasning, jf. lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

DH mener, at det er vigtigt, at arbejdsevnen beregnes som en gennemsnitlig indsats på den konkrete virksomhed i det konkrete job. Desuden påpeger organisationen, at alle relevante parter, herunder naturligvis den fleksjobvisiterede og dennes bisidder skal inddrages i vurderingen af arbejdsevnen.

DH mener, at den ansatte og arbejdsgiveren – uanset om de er enige om behovet herfor – skal have ret til at bede jobcenteret om en revurdering, når der er gået mindst tre måneder fra ansættelsesforholdets påbegyndelse, og at vurderingen skal være foretaget inden 6 måneder efter fleksjobbet begyndelse.

Landsforeningen Autisme finder lovforslagets § 70, stk. 3 (det antages, at der her menes § 70 e, stk. 2) om vurdering af arbejdsevne diffust, idet foreningen påpeger, at borger med fx autismspektrumforstyrrelser i nogle perioder klarer sig bedre end i andre. Foreningen mener derfor, at arbejdsevnen må vurderes ud fra en gennemsnitlig arbejdsevne i vurderingsperioden på fx 3 måneder.

LAFS mener, at idet jobcenteret skal kompensere for en eventuelt nedsat effektivitet med et fleksløntilskud vil et afgørende spørgsmål blive jobcenterets motivation til at fastsætte et fleksløntilskud, som er i overensstemmelse med den faktiske arbejds effektivitet. En lav vurdering af effektiviteten vil betyde stigende omkostninger/udgifter for jobcenteret.

Idet Jobrådgivernes Branche forening henviser til sit høringssvar af 20. september 2012, bemærker man, at det bliver problemet at fastlægge realistiske timetal og produktivitetsgrader. Jobrådgivernes Branche forening udtrykker forhåbning om, at de nye rehabiliteringsplaner og de deraf følgende initiativer vil kunne afdække dette tilstrækkeligt.

Kommentarer:

Med forslaget skal der etableres en ordening, der i højere grad skaber plads til personer, der har begrænsninger i arbejdsevnen, der betyder, at de enten har brug for at arbejde på nedsat tid eller med nedsat arbejdsintensitet eller begge dele. Da ar-

bejdsgiveren alene skal betale for det arbejde, der bliver udført, er det nødvendigt med en vurdering af den fleksjobansattes arbejdsevne og arbejdsintensitet.

Det fremgår af forslaget, at jobcenteret skal komme med en vurdering af arbejdsevnen. Det anses derfor ikke for nødvendigt at tydeliggøre teksten yderligere på dette område – herunder at anvende ordet ”pligt”.

Kommunen vil kunne overlade opgaven til anden aktør, ligesom øvrige opgaver efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, jf. lovens § 4 b.

Arbejdsevnen og arbejdsintensiteten er tæt knyttet op på det arbejde, som den fleksjobvisiterede konkret skal udføre, og der er derfor lagt op til, at vurderingen skal finde sted i forbindelse med etableringen af et fleksjob på en virksomhed. Det vil være muligt at indgå aftale om ansættelse i fleksjob selvom det sker i færre timer end vurderingen af arbejdsevnen lægger op til, hvis det ikke er muligt at finde et andet fleksjob, hvor den ansatte kan udnytte sin arbejdsevne bedre.

Borgeren kan desuden forud for en konkret ansættelse anmode om, at der i fleksjobbet redegøres for arbejdsevne og skånehensyn m.v.

Ordet ”arbejdsintensitet” er præciseret nærmere i bemærkningerne.

2.9.3.2. Klageadgang og revurdering af arbejdsevnen

DA finder at der i forhold til en eventuel revurdering af arbejdsevnen bør fastsættes en kort frist, så man ikke risikerer, at fleksjobberens mister sit arbejde, fordi arbejdsevnevurderingen har vist sig ikke at være rigtig. DA finder det endvidere helt afgørende, at arbejdsgiveren har mulighed for på egen hånd at anmode om en revurdering af arbejdsevnen, hvis den viser sig ikke at være korrekt. Hvis en fleksjobber modsætter sig en revurdering, vil ansættelsesforholdet næppe kunne oprettholdes.

FA er enig i, at der er brug for at jobcentret skal kunne foretage en revurdering af arbejdsevnen i fleksjobbet, hvis arbejdsgiveren og den ansatte er enige om ændringen og i fællesskab anmoder herom. FA mener dog at der er en risiko for at medarbejderen ikke kan fastholdes, hvis der ikke er enighed om revurderingen og foreslår, at det overvejes om der er grund til at fastholde kravet om enighed.

KL mener, at arbejdsgiver og fleksjobber selv bør kunne indgå aftale om, at arbejdsintensiteten sættes op eller at timetallet øges, hvis den fleksjobansatte er mere effektiv eller kan arbejde i flere timer end forudsat i arbejdsevnevurderingen uden, at der skal foretages en revurdering af arbejdsevnen af jobcenteret.

Kristelig Arbejdsgiverforening bemærker, at forslaget ikke indeholder regler for, hvad der sker med de fleksjob, der allerede er oprettet. Her bør der foretages en revurdering af fleksjobberens arbejdsevne i forhold til de nye regler.

LO anfører, at der også i forbindelse med revurderingen bør tages stilling til arbejdsintensiteten og foreslår, at sætningen omformuleres til: ” ”jobcentret skal foretage en revurdering af arbejdsevnen og arbejdsintensiteten i fleksjobbet...”

LO finder, at der bør fastsættes bestemmelser, som sikrer, at borgeren får mulighed for at klage over kommunens fastsættelse af arbejdsevnen og arbejdsintensiteten. Det skal præciseres, at den fleksjobansatte alene og uden arbejdsgivers accept skal kunne anmode jobcentret om at revurdere arbejdsevnen.

AC anbefaler, at den ansatte får adgang til revurdering, uanset om arbejdsgiveren er indstillet på det.

FTF og Sundhedskartellet mener, at der bør anvises klageadgang, hvis en ansøger ikke er enig i jobcentrets vurdering af vedkommendes arbejdsevne, og at en ansøger altid skal kunne få sin arbejdsevne revurderet, uanset om arbejdsgiveren er enig i behovet.

KTO finder, at den fleksjobansatte skal have adgang til en revurdering af sin arbejdsevne, uanset om arbejdsgiveren er indstillet herpå, idet der med forslaget ikke er et incitament hos arbejdsgiver til at revidere fleksjobberens arbejdsintensitet i opadgående retning, hvis arbejdsevnen hos fleksjobbereren enten er vurderet forkert, eller hvis den forbedres under fleksjobbet. Arbejdsgiveren og den ansatte skal ifølge regeringens forslag være enige, før jobcenteret kan revurdere arbejdsevnen.

Dansk Socialrådgiverforening, DH, Landsforeningen Autisme og STOP Fleksjobreformen mener, at borgere skal have adgang til at klage over alle kommunale afgørelser, herunder alle afgørelser vedr. arbejdsevnen, hvor kommunen har været involveret. Dette ønskes præciseret.

Jobrådgivernes Brancheorganisation finder endvidere, at det er en god idé at give såvel arbejdsgiver som borger mulighed for at revurdere jobcenterets vurdering af fleksjobborgerens arbejdsevne. Jobrådgivernes Brancheorganisation finder det mindre hensigtsmæssigt, at dette kun kan ske, hvis arbejdsgiver og den ansatte er enige herom og i fællesskab anmoder om det. Der vil utvivlsomt kunne findes eksempler på, at arbejdsgiver og den ansatte har modstående interesser. Den ene part kan tænkes gerne at ville have reguleret arbejdsevnen ned, mens den anden part ønsker det modsatte.

STOP Fleksjobreformen mener, at revurdering synes ifølge lovforslaget at forudsætte, at både arbejdsgiver og den ansatte enes om at bede om en ny vurdering. Gruppen mener, at den ansatte skal kunne klage på egen hånd. DH er ligeledes af den opfattelse, at der skal være mulighed for at få en sag genoptaget, såfremt blot én af parterne ønsker det.

Kommentarer:

Den fleksjobvisiterede kan, i lighed med andre afgørelser på fleksjobområdet, klage over jobcenterets vurdering til beskæftigelsesankenævnet. Det anses derfor ikke for nødvendigt at fastsætte bestemmelser, der sikrer borgerens mulighed for at klage over jobcenterets vurdering af arbejdsevne og arbejdsintensitet.

Hvis arbejdsgiveren og den fleksjobansatte er enige, er der mulighed for at få jobcenteret til at revurdere arbejdsevnen. Revurderingen af arbejdsevnen dækker i lig-

hed med den første vurdering også en vurdering af, hvor mange timer personen kan arbejde i fleksjobbet og arbejdsintensiteten. Såfremt arbejdsgiver og ansat er enige om en ændret arbejdssevnevurdering som grundlag for lønfastsættelsen vil dette være muligt uden jobcentrets medvirken. Jobcentret har imidlertid pligt til at foretage revurderingen, hvis arbejdsgiveren og den ansatte anmoder herom.

Hvis enten arbejdsgiver eller ansat ønsker en revurdering af arbejdssevne til brug for en revurdering af lønfastsættelsen, og der ikke kan opnås enighed herom, vil en sådan tvist bedst kunne afgøres ved en fagretlig behandling. Der skønnes derfor ikke at være behov for at udvide adgangen til at få en revurdering fra jobcentret.

Lovforslagets bemærkninger er præciseret i overensstemmelse hermed.

2.9.3.3. Sagsbehandlingstid ved vurderingen af arbejdssevnen

DA udtaler, at hvis det mod DA's anbefaling fastholdes, at visitationen først kan ske endeligt i forbindelse med et konkret fleksjob, er det helt afgørende, at der fastsættes en kort og klar frist for kommunen. At jobcentret "hurtigst muligt" skal komme med en vurdering er ikke tilstrækkeligt.

DA finder at der også, i forhold til en eventuel revurdering af arbejdssevnen bør fastsættes en kort frist, så man ikke risikerer, at fleksjobberne mister sit arbejde, fordi arbejdssevnevurderingen har vist sig ikke at være rigtig.

AC foreslår, at det bliver uddybet i bemærkningerne hvad der menes med "hurtigst muligt". Det bør undgås, at den ansatte og virksomheden bliver bragt i en situation, hvor de skal vente på jobcentrets vurdering.

DH mener, at sagsbehandlingstiden kan være afgørende for fleksjobbets etablering. Organisationen foreslår derfor, at der sættes frister for, hvor hurtigt jobcenteret skal levere en konkret arbejdssevnevurdering.

Kommentar:

Arbejdssevnevurderingen må ikke bremse for en konkret ansættelsesaftale med en deraf følgende usikkerhed for den fleksjobvisiterede og arbejdsgiveren. Det er derfor af stor betydning, at vurderingen finder sted i umiddelbar forbindelse med, at aftalen om fleksjob etableres. Dette bliver underbygget af formuleringen om, at vurderingen skal finde sted "hurtigst muligt". Kommunen har desuden en interesse i at få ledige fleksjobvisiterede ansat i fleksjob og i at behandle sagen hurtigt og effektivt for at det kan ske. En konkret frist for, hvornår jobcentret skal komme med en vurdering af arbejdssevnen, skønnes derfor ikke at være hverken hensigtsmæssig eller nødvendig.

2.9.3.4. Løntimer

Forsikring & Pension bemærker, at det følger af § 70 e, stk. 2, at jobcentret i forbindelse med etableringen af et fleksjob skal vurdere arbejdssevnen i fleksjobbet, herunder hvor mange timer personen kan arbejde i fleksjobbet og arbejdsintensiteten. Der følger dog ikke af lovudkastet, om arbejdsgiver skal aflønne den fleksjob-ansatte ud fra arbejdssevnen i timer, eller om arbejdsgiveren alene skal aflønne den

fleksjobansatte svarende til værdien af arbejdslevnen. Dette ønskes præciseret i det endelige lovforslag.

Forsikring & Pension påpeger også, at bestemmelsen om beregningen af fleksjobtilskuddet i § 70 f, stk. 2, er svær at forstå og først bliver forståelig, når man læser lovforslagets bemærkninger til bestemmelsen. Forsikring & Pension finder det hensigtsmæssigt, at beregningsmetoden gøres lettere forståelig og mere gennemskuelig for borgeren, der tilkendes fleksjob.

Kommentarer:

Efter reglerne i lov om et indkomstregister skal en arbejdsgiver indberette det antal timer, som arbejdsgiveren har udbetalt løn for, eller det antal timer, som dækkes af en udbetalt løn. Derudover er antallet af timer, der udbetales løn for, afgørende for kommunens beregning af den del af ATP-bidraget af fleksløntilskuddet, der finansieres af staten.

Arbejdsgiveren skal derfor indberette det antal timer til indkomstregistret, som det er aftalt mellem arbejdsgiver og lønmodtager, at den udbetalte løn reelt dækker.

2.9.4. Til § 70 e, stk. 3. - Fastsættelse af løn- og arbejdsvilkår på overenskomstdækkede områder

DA har noteret sig, at det fremgår, at arbejdsgiveren skal betale løn til den ansatte i fleksjob. Den politiske aftale af 30. juni 2012 vedrører også alene løn og ikke andre arbejdsvilkår, og indeholder ikke forudsætninger om, at virksomhederne skal sikre fleksjobberne andre vilkår i forbindelse med ansættelsen. På denne baggrund bør de øvrige bestemmelser i § 70 e også kun omfatte løn. DA mener, at ”og øvrige arbejdsvilkår” i både stk. 3 og stk. 4 bør udgå af teksten, idet lovreguleringen ellers går videre end den politiske aftale.

DA bemærker i tilknytning hertil, at øvrige arbejdsvilkår enten vil være reguleret i kollektive overenskomster eller via en individuel aftale mellem fleksjobberne og arbejdsgiveren på tilsvarende vis, som det sker for øvrige ansatte. Dette bør imidlertid ikke fremgå af lovgivningen, ligesom øvrige arbejdsvilkår heller ikke reguleres i lovgivningen for andre grupper.

DA finder, at den indledende sætning bør suppleres med ”... efter de kollektive overenskomster på overenskomstdækkede områder, herunder...”, således at adskillelsen mellem målgruppen i henholdsvis stk. 3 og stk. 4 er helt klar. DA går endvidere ud fra, at overenskomstdækkede områder også omfatter virksomhedsoverenskomster, tiltrædelsesoverenskomster og lignende.

DA finder, at Formuleringen ”En eventuel fravigelse skal afspejle den ansattes reelle ressourcer og skånebehov” bør ændres, således at det mere tydeligt fremgår, at det er kommunens vurdering af arbejdslevnen, der indgår som grundlag for fastsættelse af løn, jf. stk. 2. samt aftalen mellem DI og CO-i. Arbejdsgiverne skal således ikke til at foretage en ny og/eller supplerende arbejdslevnevurdering.

LO er bekymret for, om de kollektive overenskomsters almindelige bestemmelser er gældende eller ej, hvis løn- og ansættelsesforholdet alene hviler på lovgivningen.

LO lægger vægt på, at der i lovgivningen står, at det er de kollektive overenskomster, der som udgangspunkt regulerer løn- og ansættelsesvilkår, for virksomheder med overenskomst og for virksomheder uden overenskomst.

LO anbefaler derfor, at det i stk. 1 og stk. 3 tydeligt fremgår, at de kollektive overenskomster regulerer arbejdsvilkårene for en fleksjobber, som for alle andre ansatte i virksomheden, også selvom der ikke eksplicit er en aftale, som regulerer ansættelsen af fleksjobbere.

LO forstår lovforslaget sådan, at den enkelte virksomhed og fleksjobberen kan indgå en aftale om at fravige overenskomsten, hvis overenskomsten ikke indeholder bestemmelser om ansættelsesvilkår for fleksjobbere eller sådanne bestemmelser ikke kan rumme en aftale om fleksjob efter den nye fleksjobordning. Hvis det bliver det lovens model, mener LO, at det bør præciseres, at der kun kan ske fravigelse af løn- og arbejdstid, der afspejler den nedsatte arbejdsevne, som jobcenteret har vurderet i henhold til stk. 2, og at der f.eks. ikke kan fraviges almindelige rettigheder som arbejdstidens placering, pension, løn under sygdom, adgang til medindflydelse gennem valg af tillidsrepræsentation m.v. Den faglige organisation kan efterfølgende prøve, om fravigelsen har direkte sammenhæng med den enkelte medarbejders nedsatte arbejdsevne. Der bør derfor være en klar henvisning til stk. 2.

FTF finder, at overenskomsternes bestemmelser, inklusive evt. lokalt indgåede aftaler, altid skal være udgangspunkt for fastlæggelse af vilkårene i et fleksjob, og eventuelle fravigelser alene må skyldes den ansattes nedsatte arbejdsevne – og altså ikke udvides til andre forhold. Eventuelle fravigelser kan kun ske efter aftale med den overenskomstbærende organisation. Tilsvarende skal brud eller tvister kunne forfølges inden for det fagretlige system.

Sundhedskartellet finder, at fleksjobbere altid skal ansættes på de løn- og ansættelsesvilkår, der er fastlagt i overenskomsterne. Det er derfor meget problematisk når der i lovforslaget foreslås en ordning, hvorefter der i de tilfælde, hvor overenskomsterne enten ikke indeholder bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår for fleksjobber eller disse bestemmelser ikke kan finde anvendelse, skal indgås en særskilt aftale mellem arbejdsgiver og den enkelte ansatte. Dette er klart i strid med den danske model, hvorefter en overenskomst alene kan fraviges af de overenskomstbærende organisationer.

LO oplyser, at flere af de nugældende overenskomster rummer mulighed for fravigelse af overenskomsterne i forbindelse med ansættelse af medarbejdere på særlige vilkår. LO går ud fra, at lovforslaget ikke tilsidesætter overenskomstmæssige regler for processen om aftaleindgåelsen.

KL udtaler, at det bør fremgå klart, at bestemmelsens særlige regulering af lønvilkår retter sig mod områder, hvor der ikke er indgået aftale om ansættelse af fleksjobbere efter den nye fleksjobordning. Bestemmelsen foreskriver, at løn- og øvrige ansættelsesvilkår fastsættes efter de kollektive overenskomster på ansættelsesområdet m.v. Der er behov for en præcisering af, hvorvidt der ved fastlæggelse af lønnen, skal tages udgangspunkt i lønnen ifølge overenskomsten eller den gennemsnitlige løn på området.

KL forudsætter, at der med ”En eventuel fravigelse skal afspejle den ansattes reelle ressourcer og skånebehov” forstås, at det er en fastsættelse af lønnen m.v., der afspejler fleksjobberens arbejdsevne, dvs. arbejdsevne indgår i grundlaget for lønfastsættelse, og at der ligeledes kan indgå øvrige forhold, som det kan være relevant at relatere til fleksjobberens arbejdsevne.

DH finder det problematisk, at forslaget lægger op til, at den ansatte og arbejdsgiveren kan fravige overenskomsten, såfremt overenskomsten ikke indeholder særlige bestemmelser for ansættelse af fleksjobbere, hvilket kun sjældent vil være tilfældet. Bestemmelsen åbner derfor op for fravigelser af overenskomsterne i et ukontrollabelt omfang.

DH er bekymret for, at ansatte i fleksjob risikerer at blive ansat på vilkår, som er væsentligt ringere end gældende overenskomst. I dag skal de faglige organisationer inddrages inden oprettelse af et fleksjob. Det er DH's opfattelse, at det skal sikres, at lønmodtager og arbejdsgiver er bekendt med de overenskomstmæssige vilkår, inden et fleksjob oprettes. Og arbejdsgiveren skal vide, at han skal følge disse vilkår – også selv om der ikke er indgået overenskomst på virksomheden.

Landsforeningen Autisme konstaterer de manglende retningslinjer af en mindsteløn jf. lovforslaget § 70 stk. 4. (det antages, at der her menes § 70 e, stk. 3), hvor der lægges op til, at en kommune og en arbejdsgiver kan blive enige om at fravige at anvende de kollektive overenskomster på ansættelsesområdet, herunder sociale kapitler, lokalaftaler bestemmelser om løn og arbejdsvilkår for ansættelse og fastholdelse af personer i fleksjob. Foreningen mener, at en fravigelse giver kommuner og arbejdsgivere frit lejde til at klientgøre borgere i fleksjob økonomisk og retten til at vælge at acceptere et arbejde uden for gældende overenskomstmæssige regler.

Landsforeningen Autisme foreslår, at der indføres en retningslinje af en overenskomstmæssig løn i bestemmelsen.

STOP Fleksjobreformen mener, at fleksjobbere bør være omfattet af overenskomsten og sikret de samme løn- og arbejdsvilkår som andre lønmodtagere, og at den relevante fagforening derfor skal inddrages i forhandling af løn- og arbejdsvilkår ligesom i den nuværende lovgivning.

Kommentarer:

Med reformen lægges tilskuddet om, så arbejdsgiver ikke længere skal betale løn for fuld tid og modtage et løntilskud, der kompenserer arbejdsgiveren for den ansattes nedsatte arbejdsevne, men i stedet skal betale for det arbejde, der bliver udført. Den fleksjobansatte kompenseres for den nedsatte arbejdsevne ved et fleksløntilskud fra kommunen.

Det er vigtigt, at fleksjobordning også kan rumme de særlige tilfælde, hvor en betydelig funktionsnedsættelse gør, at en person ikke kan arbejde med fuld intensitet i de timer, hvor de arbejder. Det er derfor vigtigt, at reglerne om lønfastsættelse gør dette muligt, idet der ellers er risiko for, at der ikke kan etableres fleksjob i disse tilfælde.

Det er med lovforslaget forudsat, at ansættelser i fleksjob på overenskomstdækkede områder også efter den nye ordning er omfattet af overenskomsterne ligesom andre ansættelser. Det er endvidere forudsat, at hvis der i overenskomsterne er (eller fremadrettet bliver fastsat) sociale kapitler, lokalaftaler eller lignende bestemmelser om og løn- og arbejdsvilkår for ansættelse og fastholdelse af personer i fleksjob, er det disse, der gælder.

Imidlertid kan der være gældende overenskomster, herunder sociale kapitler m.v., der ved lovens ikrafttræden ikke kan rumme aftaler om fleksjob efter den nye ordning, fordi der ikke er taget højde for, at den fleksjobansatte ikke længere skal have tilbud om fleksjob med fuld løn på fuld tid, men alene have løn for det arbejde, der reelt udføres. Det er derfor foreslået, at hvis overenskomsterne m.v. ikke indeholder bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår for ansættelser i fleksjob eller evt. bestemmelser ikke kan finde anvendelse, fordi de ikke kan rumme fleksjobansættelser efter den nye ordning, indgås aftale om fleksjob mellem den ansatte og virksomheden, således at de gældende bestemmelser i overenskomsten, kan fraviges.

Det har ikke været hensigten med bestemmelsen, at denne fravigelse giver adgang til at aftale andre herunder ringere vilkår alene med den begrundelse, at der er tale om et fleksjob. Det har heller ikke været hensigten, at give adgang til at fravige overenskomstens øvrige almindelige bestemmelser om fx løn under sygdom, pension, ret til ferie. Hensigten har alene været at give adgang til fravige de bestemmelser, der er nødvendige for at kunne fastsætte en løn, der afspejler den nedsatte arbejdsevne.

Lovforslaget præciseres i overensstemmelse hermed.

Bestemmelsen tager ikke stilling til, hvilken løn, den ansatte skal have, herunder om det skal være en mindsteløn eller en gennemsnitlig løn. Dette afgøres efter overenskomstens bestemmelser.

DA finder, at Arbejdsretten bør nævnes som en mulig instans til afklaring af tvister, på tilsvarende vis som Arbejdsretten nævnes i stk. 4.

Kristelig Arbejdsgiverforening er betænkelig ved tvisteløsningsreglerne, som ikke tager højde for virksomheder med tiltrædelsesoverenskomst. Disse virksomheder falder ind under stk. 3, men kan ikke nødvendigvis få tvister løst retssikkerhedsmæssigt tilfredsstillende i det fagretlige system, og man bør efter vores opfattelse derfor give tilsvarende mulighed som i stk. 4, nemlig at disse tvister også løses endeligt i Arbejdsretten.

Kristelig Arbejdsgiverforening bemærker også, at der kan være u hensigtsmæssigheder forbundet med, at sager om prøvelse af ressourcer og skånebehov skal føres fagretligt hhv. i Arbejdsretten. Disse tvister kan opstå, hvor der stilles spørgsmålstegn ved, om en evt. aftalt fravigelse efter stk. 3 reelt afspejler medarbejderens arbejdsevnenedsættelse. Det er et åbent spørgsmål, hvor sådanne tvister bør løses, men det skal blot påpeges, at det fagretlige system og Arbejdsretten ikke synes at være det rigtige forum for disse.

KL forudsætter, at fastsættelse af arbejdstiden (antal timer, som pågældende ansættes til) ikke kan gøres til genstand for fagretlig behandling. Helt generelt forudsættes, at der ikke er yderligere emner, end det generelt er gældende for det pågældende overenskomstmråde, der kan gøres til genstand for fagretlig behandling.

Danske Regioner bemærker, at tvister om anvendelsen af overenskomster m.v. og om løn og arbejdsvilkår efter forslagets stk. 3, sidste punkt, ”afgøres ved fagretlig behandling”.

Danske Regioner skal gøre opmærksom på, at der på det regionale område er aftalt et særligt konfliktløsningssystem til håndtering af tvister om grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn, det såkaldte fasesystem. Danske Regioner vil gå ud fra, at fasesystemet er omfattet af begrebet fagretlig behandling, men vil, for at undgå usikkerhed om dette, foreslå, at sætningen fortsætter således: ”... afgøres ved fagretlig behandling eller andet aftalt konfliktløsningssystem.”

DH accepterer, at eventuelle tvister om arbejdsevne og løn, som følger *efter* revurderingen, kan behandles i det fagretlige system, som foreslået. Organisationen er dog bekymret for, at Arbejdsretten ikke har den fornødne ekspertise til at håndtere vurdering af værdien af en person, som har nedsat arbejdsevne pga. et handicap, herunder om arbejdsgiver har levet op til sin forpligtelse til rimelig tilpasning.

AC finder det problematisk, at bemærkningerne uddyber ”ikke kan finde anvendelse” med ”fordi de ikke er egnede til at regulere løn og arbejdstid efter de regler, der gælder i den nye fleksjobordning”. AC stiller spørgsmål til hvem der skal afgøre egnetheden heraf.

Tilsvarende bemærkninger er kommet fra KTO, Sundhedskartellet og STOP Flexjobreformen

Kommentarer:

Hensigten har været, at det er det almindeligt gældende fagretlige system for det gældende overenskomstmråde, der skal finde anvendelse ved tvister. Det er endvidere hensigten, at det er dette system, der skal afgøre, i hvilket omfang overenskomsten kan finde anvendelse ved ansættelser i fleksjob i den nye fleksjobordning eller om der efter loven er adgang til at fravige denne.

Lovforslaget vil blive præciseret, så det fremgår, at tvister afgøres ved fagretlig behandling og endeligt ved Arbejdsretten eller andet aftalt konfliktløsningssystem.

Frie Funktionærer påpeger, at Danmarks Statistiks opgørelse over lønmodtageres faglige organisering viser, at mere end 340.000 organiserede lønmodtagere står uden for fællesorganisationerne. Hertil kommer de cirka 650.000 lønmodtagere, der har valgt at stå helt uden for organisationerne. Fri Funktionærer appellerer derfor til, at aftalen om fleksjob kun sendes til jobcentret og udleveres til den ansatte, der selv kan søge rådgivning hos sin faglige organisation.

Frie Funktionærer påpeger, at lønmodtagere, der ikke er medlem af en overenskomstbærende faglig organisation, ikke har adgang til fagretlig behandling af tvister. For at undgå eventuel fortolkningstvivil, foreslås det, at det bør fremhæves, at tvister i så fald kan afgøres ved den civile domstol.

KRIFA forstår de foreslåede ændringer af § 70 e (stk. 2 og 3) således, at de ændrer radikalt ved den processuelle fremgangsmåde for uorganiserede lønmodtagere, hvis ansættelsesforhold er undergivet en overenskomst. KRIFA påpeger, at tvister om løn og arbejdsvilkår mellem en (fleksjob)lønmodtager og dennes arbejdsgiver vil skulle behandles fagretsligt og endeligt ved Arbejdsretten, såfremt en af parterne begærer det. En arbejdsgiver vil således reelt kunne afskære en uorganiseret lønmodtager fra at forfølge krav på løn m.m. ved at begære sagen behandlet fagretsligt, hvorved den pågældende lønmodtager (evt. repræsenteret ved et ikke-LO-forbund) må sætte sin lid til, at det overenskomstbærende forbund vil forfølge kravet fagretsligt. I dag er der hjemmel til at uorganiserede lønmodtagere kan forfølge krav i henhold til kollektive overenskomster ved de civile domstole. KRIFA frygter for, at overenskomstbærende forbund ikke vil have noget stort incitament til i det fagretlige system at forfølge ikke-medlemmers krav mod deres respektive arbejdsgivere, lades uorganiserede således retsmæssigt i stikken, idet alene det overenskomstbærende forbund vil kunne forfølge kravet fagretsligt. KRIFA vurderer at en ændring som angivet i § 70 e vil være i strid med EMRK art 11 om retten til foreningsfrihed samt art. 6 om ret til retfærdig rettergang og endvidere § 2 i lov nr. 424 af 8. maj 2006 om Foreningsfrihed.

KRIFA foreslår, at det præciseres i forslaget til § 70 e, at lovændringen ikke ændrer ved den nævnte mangeårige praksis for uorganiseredes ret til at forfølge krav baseret på overenskomst ved de civile domstole, og at bestemmelsen i § 70 e dermed er i overensstemmelse med § 11, stk. 2 i lov nr. 106 af 26. februar 2008 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

Kommentar:

Det er nu præciseret i lovforslaget, at fagretlig behandling/afgørelse af sagen ved Arbejdsretten alene finder sted i situationer, hvor lønmodtageren ikke vil kunne påberåbe sig arbejdsretslovens § 11, stk. 2.

2.9.4.1. Kopi af lønftalen til den overenskomstbærende organisation

Datatilsynet henviser til, at forslagets stk. 3 og 4, umiddelbart vurderes at fravige persondataloven. Datatilsynet bemærker herved, at en oplysning om, at personer godkendt til fleksjob, efter tilsynets opfattelse er omfattet af persondatalovens § 8, idet godkendelse til fleksjob bl.a. er betinget af en varigt nedsatte erhvervsevne grundet fysiske, psykiske eller sociale forhold. Datatilsynet anmoder derfor om, at forholdet til persondataloven beskrives i lovforslagets bemærkninger, herunder i hvilket omfang regler i persondataloven fraviges. Datatilsynet anmoder desuden om, at forholdet til databeskyttelsesdirektivet overvejes og beskrives i lovforslagets bemærkninger.

Datatilsynet bemærker videre, at hvis der med lovforslaget bliver etableret hjemmel til, at faglige organisationer kan behandle oplysninger omfattet af persondata-

lovens § 8, vil organisationerne skulle iagttage reglerne om anmeldelse til og tilladelse fra Datatilsynet.

Det Faglige Hus finder at det er udtryk for skævvridning, at det overenskomstbærende forbund skal orienteres om hver aftale – der indgås med et medlem af en anden organisation – herunder Det Faglige Hus. Det Faglige Hus finder at det er uforeneligt med persondataloven, at der fra kommunen skal sendes fortrolige oplysninger om en lønmodtager, cpr., adresse, helbredsoplysninger m.v. til en organisation, der ikke har en legitim interesse i at modtage disse oplysninger. Det samme gælder for lønmodtagere, der ikke er medlem af en fagforening, og som ikke skal tåle, at personfølsomme oplysninger tilgår en for dem uvedkommende organisation. Det Faglige Hus mener at der bør vises tillid til, at også andre forbund end de overenskomstbærende er i stand til at varetage medlemmernes interesser og i samarbejde med arbejdsgiverne og de involverede kommuner kan sikre, at overenskomsterne overholdes. Det Faglige Hus mener, at forslaget om at en kopi af aftalen skal tilgå den overenskomstbærende organisation ikke tjener noget formål og bør udgå. Det Faglige Hus anfører, at hvis den nuværende formulering fastholdes må det forventes, at det vil blive gjort til genstand for retlig prøvelse, om en sådan ordning er forenelig med persondatalovgivningen.

Kommentarer:

Bemærkningerne fra Datatilsynet forstås sådan, at det er en fravigelse af persondataloven, at den overenskomstbærende organisation modtager en kopi af den indgåede aftale om fleksjob. Efter persondatalovens § 8, er en oplysning om, at en person, er blevet visiteret til fleksjob, en oplysning om væsentlige sociale problemer, da visitationen til fleksjob kun kan ske, hvis der er en varig og væsentlig begrænset arbejdsevne.

Det medfører, at oplysninger i en ansættelseskontrakt om, at en person er ansat i fleksjob, herunder hvilke skånebehov den pågældende har samt arbejdsintensitet i forhold til udbetalte løntimer, vil være omfattet af persondatalovens § 8.

Det bemærkes, at persondatalovens § 8, stk. 4 og 5, finder anvendelse, når private behandler oplysninger om bl.a. væsentlige sociale problemer. Det fremgår af stk. 4, at private må behandle oplysninger om væsentlige sociale problemer, hvis den registrerede har givet sit udtrykkelige samtykke hertil samt af stk. 5, at oplysningerne kan videregives, hvis den registrerede har givet sit udtrykkelige samtykke til dette.

Baggrunden for forslaget om, at arbejdsgiveren skal sende kopi af aftalen til jobcenteret og den overenskomstbærende faglige organisation er, at give den ansatte i fleksjobbet den bedst mulige beskyttelse i forbindelse med indgåelsen af en ansættelsesaftale, herunder ved fastsættelsen af lønvilkår. I ansættelsesaftalen vil der typisk alene fremgå skånehensyn, arbejdstid og arbejdsintensitet ud over de normale oplysninger i en ansættelsesaftale.

Forholdet til persondataloven, herunder databeskyttelsesdirektivet vil blive beskrevet i bemærkningerne til loven, herunder om reglerne i persondataloven fraviges. Det vil blive indsat i bestemmelserne, at der kun kan finde videregivelse sted til den

overenskomstbærende organisation i det omfang, den ansatte i fleksjobbet har givet sit udtrykkelige samtykke til videregivelsen.

2.9.5. Til § 70 e, stk. 4. – Fastsættelse af løn og arbejdsvilkår på ikke-overenskomstdækkede område

DA finder, at det bør fremgå direkte af stk. 4, at denne lov handler om at fastsætte løn for fleksjobbere. I forhold til at tage udgangspunkt i eventuelle sammenlignelige overenskomster kan det således også kun være lønnen, der skal tages udgangspunkt i og ikke øvrige arbejdsvilkår, idet overenskomsten jo netop ikke er gældende for de pågældende fleksjobbere. DA er af den opfattelse, at ”der skal tages udgangspunkt i” betyder, at overenskomstens lønbestemmelse bidrager til at danne et saglighedsgrundlag, således at fleksjobbere ikke får uforholdsmæssigt lave lønninger. DA finder det væsentligt at pointere, at arbejdsgiverne har et sagligt frit skøn i forhold til lønfastsættelse. Dette gælder ikke mindst i forhold til områder, hvor sammenligningen sker i forhold til satsløse overenskomster. Arbejdsgiveren er heller ikke forpligtet til at forholde sig til overenskomstbaserede ordninger, der ikke handler om løn, eksempelvis feriefridage. Der er ikke tvivl om, at ikke-overenskomstdækkede virksomheder vil opleve det som en hindring for ansættelse af fleksjobbere, hvis de via lovgivningen kan risikere at blive mødt med krav om forskellige overenskomstbaserede rettigheder og ordninger. En sådan risiko vil formentlig begrænse antallet af fleksjobansættelser markant.

DA lægger stor vægt på, at det af bestemmelsen fremgår, at det skal være en ”relevant” sammenlignelig overenskomst. I DA's optik vil det eksempelvis som udgangspunkt ikke være relevant at foretage en sammenligning mellem en offentlig og en privat overenskomst, ligesom der er grænser for, hvor langt der skal søges for at finde en sammenlignelig overenskomst. Kriteriet om relevans er meget afgørende i forhold til at sikre, at det ikke bliver besværligt, administrativt byrdefuldt og egentlig risikabelt for ikke-overenskomstdækkede virksomheder at ansætte fleksjobbere. DA finder på den baggrund, at det med fordel kunne fremgå af lovbemærkningerne, at der lægges op til en restriktiv fortolkning af ordet ”relevant sammenlignelig overenskomst”.

Kristelig Arbejdsgiverforening noterer sig med tilfredshed den præcisering af retstilstanden, der lægges op til med reglerne om ansættelse på ikke-overenskomstdækkede virksomheder, hvor løn og ansættelsesvilkår efter lovforslaget skal aftales individuelt med udgangspunkt i overenskomsten på det sammenlignelige område.

LO finder at forslaget vil medføre en betydelig forringelse af retssikkerheden for den svage part – fleksjobmedarbejderen. Det står ikke længere i lovforslaget, at fleksjobberen har rettigheder efter den sammenlignelige overenskomst. LO frygter derfor, at der nu vil blive indgået fleksjobaftaler, som fraviger andre vilkår i overenskomsterne end de, som direkte er en følge af medarbejderens nedsatte arbejdsevne.

Ligeledes er den forudgående drøftelse med de faglige organisationer ikke medtaget i lovforslaget. Dermed forsvinder en væsentlig beskyttelse af den enkelte fleksjobber i tilfælde, hvor man ikke befinder sig i et overenskomstdækket område, jf.

stk. 3, 2. punktum og stk. 4. Det bør endvidere tydeligt fremgå, at fleksjobbere under alle omstændigheder har mulighed for at medtage bisidder, herunder den faglige organisation. Ligeledes bør det fremgå, at der også i disse situationer er en påtale for en fagforening, hvis der er misforhold mellem den enkeltes lønaftale og den sammenlignelige overenskomst, og ikke alene, som det er angivet i forslaget en ret til at modtage en kopi af aftalen om fleksjob og en mulighed for påtale. LO er derfor bekymret over den manglende præcisering af, hvad en fagretlig behandling kan omfatte og lægge vægt på. LO foreslår, at der som i stk. 3 beskrives, at der kun kan aftales fravigelser, som afspejler medarbejderens nedsatte arbejdsevne, som den er vurderet af jobcenteret jf. stk. 2.

AC finder ikke, at der er en legitim grund til at de faglige organisationer ikke skal spille en aktiv rolle i fastsættelse af løn og øvrige arbejdsvilkår i forhold til den kommende ordning på samme måde som i den nuværende ordning.

DA har anført, at i forhold til løsning af tvister fremgår det, at arbejdsgiveren i så fald er stillet, som om denne havde tiltrådt overenskomsten. Det bør fremgå af bemærkningerne, at denne passus stammer fra virksomhedsoverdragelseslovens § 4 a, stk. 2, hvor arbejdsgiveren netop ikke har tiltrådt overenskomsten, men hvor der sker en prøvelse af lønmodtagernes rettigheder og pligter. Det er således kun i anvendelsen af det fagretlige system, at arbejdsgiveren bliver stillet, som om denne havde tiltrådt overenskomsten. Arbejdsgiveren stilles ikke i øvrigt, som om denne har tiltrådt overenskomsten.

Frie Funktionærer og Det Faglige Hus finder det uklart, hvad der forstås ved bemærkningerne om, at tvister på områder, der ikke er dækket af en overenskomst, skal løses ved fagretlig behandling, hvis en af ”parterne” beder om det. Frie Funktionærer ønsker en præcisering af, hvem der betegnes som part i disse situationer.

Frie Funktionærer og Det Faglige Hus bemærker også, at det fremgår af forslagets stk. 4, at arbejdsgiveren ”i så fald” - dvs. hvis sagen indbringes for det fagretlige system - er stillet som om vedkommende havde tiltrådt den kollektive overenskomst. Rækkevidden af denne formulering er meget uklar. Skal lønmodtagerorganisationen dermed gennem en rent processuel anmodning kunne tvinge arbejdsgiveren til at være bundet af overenskomsten i sin helhed? Såfremt formuleringen fastholdes, bør det som minimum præciseres, hvad den nærmere afgrænsning af denne potentielt vidtgående formulering er.

Danske Regioner bemærker, at der i forslagets stk. 4 ikke synes at være overensstemmelse mellem selve lovteksten og bemærkningerne. I selve bestemmelsen fremstår det som om, at tvister i alle tilfælde afgøres ved fagretlig behandling, altså uanset om der er taget udgangspunkt i en overenskomst eller ej, mens det af bemærkningerne fremgår, at sager, hvor der er taget udgangspunkt i en overenskomst, afgøres ved fagretlig behandling, mens tvister i øvrige tilfælde afgøres ved domstolene.

STOP Fleksjobreformen finder det problematisk, at nogle fleksjobbere overlades til selv at forhandle løn og ansættelsesvilkår. Gruppen mener, at denne gruppe ikke

kan overskue konsekvenserne og risikerer at indgå en aftale, der stiller dem ringere end nødvendigt.

Kommentarer:

Hensigten med forslaget er, at hvis der er taget udgangspunkt i en sammenlignelig overenskomst ved fastsættelsen af løn- og arbejdsvilkår på ikke-overenskomstdækkede områder, fastsættes tvister ved fagretlig behandling og endeligt ved Arbejdsretten, hvis en af parterne begærer det.

Ved den fagretlige behandling kan der ske en prøvelse i forhold til den ansattes rettigheder og pligter i henhold til overenskomsten, og derfor stilles arbejdsgiver i denne situation, som om denne havde tiltrådt overenskomsten. Dette svarer til hvad der er fastsat i virksomhedsoverdragelseslovens § 4 a, stk. 2.

Det er den ansatte og dennes eventuelle faglige organisation og arbejdsgiveren, der kan anmode om, at sagen afgøres ved fagretlig behandling.

I øvrige tilfælde vil tvister kunne afgøres ved de almindelige domstole.

Dette vil blive præciseret i lovforslaget og bemærkningerne hertil.

Lovforslaget regulerer ikke, i hvilket omfang den overenskomstbærende faglige organisation skal inddrages i fastsættelsen af løn- og arbejdsvilkår, når der tages udgangspunkt i en sammenlignelig overenskomst eller, om den fleksjobansatte kan medtage en besidder ved forhandling om løn- og arbejdsvilkår. Dette vil være op til arbejdsgiver og medarbejder at aftale i den konkrete situation.

2.9.6. Til § 70 e, stk. 5. - Funktionærloven

DA finder, at det er uklart, hvad ansættelse på funktionærlignende vilkår betyder. Hvis der er en politisk beslutning om at udvide funktionærlovens anvendelsesområde til at omfatte fleksjobbere, der arbejder under funktionærlovens timegrænse, så skal det fremgå klart og direkte af loven, at det er funktionærloven, der gælder. Funktionærlignende ansættelser er et begreb, der anvendes i de kollektive overenskomster, og som parterne har aftalt indholdet af. Dette kan ikke uden videre overføres til lovgivning. Dog er DA ikke tilhænger af, at man uden videre udvider funktionærlovens anvendelsesområde for særlige grupper.

KL finder, at det forhold, at fleksjobansatte, der arbejder 8 timer eller derunder om ugen skal have funktionærvilkår, hvis de arbejder med funktionærarbejde skaber en ikke rimelig forskel til ansatte på almindelig vilkår og kan give en fordyrelse af ansættelse af fleksjobbere.

FA finder det uheldigt, at der indføres særvilkår for en særlig gruppe af ansatte i fleksjob – i stedet for at henvise til arbejdsmarkedslovgivningens almindelige regler og de almindelige overenskomstvilkår for ansatte med få ugentlige timer. Definitionen af ”funktionærlignende vilkår” kan endvidere være usikker.

LO anfører, at ”funktionærlignende vilkår” normalt ikke er en entydig ansættelsesform, men kan dække over en direkte henvisning til funktionærloven som helhed, men også over ansættelser, hvor man blot har inddraget enkelte elementer fra funk-

tionærloven. LO ønsker, at det sikres, at der sker ansættelse på vilkår, der svarer til hele funktionærloven. LO peger på, at også lov om ansættelsesbeviser kun gælder for medarbejdere med en egentlig arbejdstid på 8 timer og derover. Det bør derfor fremgå af loven, at ansatte i fleksjob har krav på et ansættelsesbevis, der lever op til ansættelsesbevisloven uanset, om de arbejder mere eller mindre end 8 timer pr. uge.

AC støtter tankegangen bag forslaget men foreslår, at det slås fast i § 70 e, stk. 5, at såfremt parterne i aftaler eller overenskomster har aftalt, at alle på det pågældende arbejdsmarked følger funktionærloven uanset arbejdets karakter, gælder dette også for en ansat i fleksjob, selv om vedkommende arbejder 8 timer eller derunder ugentligt.

FTF er tilfredse med, at ansatte, der i dag er omfattet af funktionærlovens bestemmelser, evt. via en overenskomstbestemmelse, bevarer deres beskyttelse, selvom de ansættes i et fleksjob på mindre end 8 timer. Det foreslås dog, at teksten omformuleres, så det klart fremgår, at de berørte er fuldt omfattede af funktionærlovens bestemmelser uanset det begrænsede timetal.

Det Faglige Hus mener, at bl.a. pligten til at ansætte fleksjobbere, der kun kan arbejde i 8 timer eller derunder, på funktionærlignende vilkår kan gøre det vanskeligere for fleksjobbere med en begrænset arbejdsevne at finde et fleksjob på få timer.

Danske Regioner finder det uheldigt og stridende mod det samlede lovforslags intentioner, at man for en enkelt gruppe hermed bryder med et helt grundlæggende princip i funktionærloven, også når henses til, at det er hensigten bag reformen af fleksjob, at der nu skal tages udgangspunkt i den fleksjobansattes reelle arbejdsindsats. Det vil ikke være i overensstemmelse hermed, såfremt der så alligevel skal gælde særlige regler for ansatte i fleksjob i forhold til øvrige ansatte.

Dansk Socialrådgiverforening finder det positivt, at fleksjobberne kan omfattes af funktionærlovens bestemmelser selv om timetallet kommer under 8 timer om ugen. Dog påpeger foreningen, at hvis man kun kan arbejde i mindre end otte timer om ugen, bør man have tilbud om førtidspension og eventuelt et løntilskudsjob, da man med så lille arbejdsevne ikke er i stand til at forsørge sig selv ved arbejde.

STOP Fleksjobreformen ønsker en præcisering af ”funktionærlignende vilkår”, som fleksjobbere med under 8 timers arbejde om ugen skal ansættes på.

Kommentar:

Der sigtes med forslaget til, at personer i fleksjob, som udfører funktionærarbejde, og som arbejder 8 timer eller mindre om ugen, skal have samme rettigheder, som hvis de havde været direkte omfattet af funktionærloven. Det er således ikke hensigten, at arbejdsmarkedets parter eller arbejdsgiver/lønmodtager skal kunne aftale, at det kun er dele af funktionærlovens regler, der finder anvendelse. På baggrund af hørings svarene er lovforslagets § 70 e, stk. 5, justeret.

2.10. Fleksløntilskud

2.10.1. Omlægning af tilskuddet

Dansk Handicap Forbund påpeger, at tilskudsmodellen vækker bekymring, fordi unge mennesker med handicap fratages incitamentet til at tage en videregående uddannelse, idet de aldrig vil komme til at indgå i et ansættelsesforhold på lige fod med deres kolleger. STOP Flexjobreformen peger også på, at fleksjobansatte, der har gennemgået en videregående uddannelse, vil få en livsindkomst på et niveau langt under andre grupper, som de normalt sammenligner sig med, og at dette ikke harmonerer med, at man samtidig opfordrer folk til at uddanne sig.

Kommentarer:

Den indtægtsregulerede fleksjobordning vil for nogle betyde, at de ikke kan opretholde samme indkomstniveau i et fleksjob, som de måtte have haft i deres forudgående ordinære job.

Et af reformens primære mål er at gøre det lettere for personer med de største funktionsnedsættelser at blive en del af arbejdsfællesskabet. For disse personer er det eneste andet alternativ i dag en tilværelse uden for arbejdsmarkedet på ledighedsydelse eller førtidspension.

Med reformen vil dem med den laveste løn og de færreste ressourcer nu få det højeste tilskud, og dem, som til trods for deres funktionsnedsættelse har en høj løn, får et lavere tilskud.

For personer med nedsat arbejdsevne gælder det ligesom for andre, at det altid kan betale sig at uddanne sig. Uddannelse åbner for flere jobmuligheder, sikrer bedre mod arbejdsløshed og dermed muligheden for i højere grad at opnå selvforsørgelse.

2.10.2. Fleksløntilskuddets størrelse

FTF og LAFS mener, at de fleste fleksjobbere fremover vil få en stor lønnedgang i forhold til den nugældende ordning. FTF foreslår en lempelig model, hvor tilskuddet aftrappes med 20 pct. af lønnen indtil en lønindkomst på 20.000 kr., hvorefter tilskuddet aftrappes med 50 pct. LAFS foreslår, at aftrapningen i fleksløntilskuddet først sker, når lønnen overstiger 13.000 kr. og at aftrapningen alene sker med 30 pct.

KTO mener, at bestemmelser om modregning i fleksløntilskuddet er en forringelse i forhold til gældende reglerne for aflønning af personer i fleksjob.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening anfører, at omlægningen af det offentlige tilskud i fleksjobordningen vil betyde, at ansatte i fleksjob i brancher og virksomheder, der er videns og kvalifikationstunge, vil få ringere økonomiske vilkår, idet der i en række tilfælde slet ikke vil blive udbetalt tilskud til den ansatte i fleksjobbet. Det kan medføre, at virksomhederne mister kvalificeret arbejdskraft og at ordningen i disse tilfælde ikke bidrager til at fastholde medarbejdere med en varig og væsentlig nedsat arbejdsevne i beskæftigelse.

DA anfører, at ydelsesniveauet i den nye fleksjobordning er meget højt og at ydelsen aftrappes med arbejdsindkomst forholdsvis lempeligt. Det indebærer, at der indføres en ny overførselsindkomst, der har karakter af borgerløn, hvor effekterne af arbejdsudbud og offentlige finanser er usikre. Det er usundt med forsørgelsesordninger, der giver så mange penge til ydelsesmodtagerne, at personerne i vidt omfang kan beslutte, i hvilket omfang de vil arbejde. Ydelser, der er højere end mindstelønningerne i overenskomsten, giver ikke en sund tilskyndelse til at fastholde og opnå tilknytning til arbejdsmarkedet.

DA anfører også, at den ansatte i fleksjobbet skal have ligt til at oplyse kommunen om et eventuelt ophør i fleksjobbet.

DM, GL, PROSA, FOA-Fag og Arbejde, HK, Kommunikation og Sprog, BUPL, Bibliotekarforbundet, LAFS, MSC-Danmark – Patientforeningen for kemikalieoverfølsomme, PTU, Landsforeningen for Arbejds miljø og Arbejdsskadede, Parkinsonforeningen, Dansk Fibromyalgi-Forening, Ergoterapeutforeningen og LAP anfører, at tilskuddet til fleksjob vil blive nedjusteret sammen med andre overførselsindkomster, da det følger dagpengesatsen, som fremover ikke satsreguleres. Gruppen foreslår, at fleksløntilskuddet skal satsreguleres.

LO anfører, at forslaget om, at udbetaling af ydelser i forbindelse med sygdom og barsel standses, er en forringelse i forhold til den gældende ordning. Organisationen anbefaler, at den gældende ordning fortsætter, således at ydelser i forbindelse med sygdom og barsel fortsætter uafhængig af ansættelsesophør.

KTO og DA anfører, at det i lovforslaget fremgår, at løn og fleksløntilskud ikke kan overstige den overenskomstmæssige fuldtidsløn for tilsvarende arbejde. KTO anbefaler, at det præciseres i lovforslaget, at dette lønniveau fastlægges af arbejdsgiveren og den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation og meddeles til kommunen eller anden relevant myndighed til brug for beregningerne af fleksløntilskuddet til den ansatte i fleksjob. Ved ændringer skal arbejdsgiveren meddele dette til kommunen m.v. DA foreslår, at det bliver fastlagt, at virksomheden fastsætter lønloftet for medarbejderen ved, at virksomheden oplyser kommunen om, hvad lønnen på virksomheden vil være for den pågældende person, hvis vedkommende arbejdede på fuld tid på ordinære vilkår på virksomheden. Det bør samtidig fremgå, at det beløb, som virksomhederne oplyser til kommunen, årligt skal reguleres med satsreguleringsprocenten.

KTO anfører endvidere, at det ikke må få betydning for den ansatte i fleksjobbets fleksløntilskud, selv om arbejdsgiveren har ansat personen på et lavere timetal end den pågældende er visiteret til.

Kommunernes Revision anfører, at beregningen af det nye fleksløntilskud virker administrativt tungt og vil kræve flere ressourcer i jobcentrene.

Kommentarer:

Med den nye fleksjobordning ændres på måden, som tilskuddet til den ansatte i fleksjobbet udbetales på, idet arbejdsgiveren udbetaler løn for det udførte arbejde og den ansatte får et fleksløntilskud, der indtægtsreguleres

Personer i fleksjob er som minimum sikret en ydelse, der svarer til fleksløntilskuddet, som er fastsat til 98 pct. af højeste dagpengesats, og dette beløb satsreguleres hvert år. Beløbet satsreguleres efter lov nr. 928 af 18. september 2012 om ændret regulering af forskellige indkomstoverførsler som udmønter skatteaftalen. Frem til og med 2015 satsreguleres ydelserne på samme måde som i dag..

Det fremgår af lovforslaget, at løn og fleksløntilskud højst kan udgøre den overenskomstmæssige løn ved ansættelse på fuld tid i den pågældende stilling. Bemærkningerne i lovforslaget præciseres, så dette fremgår tydeligere. Kommunen skal som i dag ved etableringen af et fleksjob sikre sig, at den pågældendes arbejdsevne bliver udnyttet bedst muligt og at skånehensynet bliver tilgodeset. Flexløntilskuddet beregnes på baggrund af den aktuelle indtægt og ikke ud fra antallet af timer i jobbet.

Beregningen af fleksløntilskuddet vil helt overvejende basere sig på informationer fra indkomstregisteret og herudover oplysninger om arbejdsgiverens pensionsbidrag, hvorfor det ikke vurderes at beregningen er meget ressourcekrævende.

2.10.3. Ophør af sygedagpenge, når ansættelsen i fleksjobbet ophører

FTF anfører, at forslaget om, at en person kan modtage ledighedsydelse, hvis ansættelsen i fleksjob ophører under sygdom eller barsel, er en væsentlig forringelse. Efter gældende regler er fleksjobbere, der afskediges under sygdom eller barsel, ligestillet med øvrige ansatte, hvor de fortsætter på den hidtidige ydelse til sygdoms- eller barselsperiodens udløb, herunder sygedagpenge. FTF anbefaler, at den gældende ordning fastholdes, da der ikke er tale om ledighed, men om uarbejdsdygtighed.

Kommentarer:

Hvis ansættelsen i et fleksjob ophører, vil der ikke længere være grundlag for at udbetale fleksløntilskud. Ud fra et hensyn til administrationen vil den mest hensigtsmæssige løsning være at udbetale ledighedsydelse, altså at videreføre den praksis, der efter de gældende regler gælder for personer i fleksjob, som mister ansættelsen og som ikke vurderes at ville kunne vende tilbage i et fleksjob.

2.10.4. Opfølgning af sygemeldt, når ansættelsen i fleksjobbet ophører

Odense Kommune anfører, at det følger af forslaget til sygedagpengelovens § 7, stk. 6, at sygemeldte fleksjobbere, som under sygeforløbet mister deres arbejde, overgår til ledighedsydelse fra denne dato. De vil ofte stadig være uarbejdsdygtige. Odense Kommune bemærker til dette, at kommunerne dermed mister de muligheder, der er for indsatser over for den sygemeldte i sygedagpengeregiet.

Kommentarer:

Det fremgår af § 74 a, stk. 5, som nu bliver stk. 7, i lov om aktiv socialpolitik, at personer, der modtager ledighedsydelse, bevarer ledighedsydelsen i perioder med sygdom eller barsel. I § 73 a, stk. 3, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, henvises til, at reglerne i samme lovs § 16, stk. 2, finder anvendelse i forhold til sygeopfølgning. Det fremgår af denne bestemmelse, at personer, der er helt eller delvist sygemeldte, og som har behov for en særlig indsats for at sikre, at personen får den

nødvendige hjælp til at opnå eller genvinde tilknytningen til arbejdsmarkedet, tilrettelægges indsatsen som led i det individuelle kontaktføløb. Kommunerne skal således fortsat give sygemeldte modtagere af ledighedsydelse en indsats for at fremme deres tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

2.10.5. Stop af barseldagpenge og overgang til ledighedsydelse, når ansættelsen ophører i fleksjobbet under barsel

KL finder, at der bør være en bestemmelse i barselloven om, at retten til barseldagpenge ophører, når ansættelsen i fleksjob ophører – svarende til den foreslåede nye § 7, stk. 6 i sygedagpengeloven.

Kommentarer:

Bestemmelserne i lovforslaget om ophør af barseldagpenge ved ansættelsens ophør ændres på grund af hensynet til graviditetsdirektivets og ligebehandlingslovens bestemmelser om, at en gravid kvindes forhold ikke må forringes på grund af barslen, samt at forældrenes forhold ikke må forringes i de første 14 uger efter fødslen.

Efter ændringen skal den pågældende mor eller far ved ansættelsens ophør fortsætte med de ydelser, som den pågældende fik før ansættelsesophøret, barselperioden ud, dvs. en ydelse svarende til maksimalt 98 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb.

2.11. Løbende opfølgning i fleksjob og udarbejdelse af status

Dansk Socialrådgiverforening finder det mærkeligt, at arbejdsgiver ikke skal inddrages ved opfølgning på fleksjob. Arbejdsgiveren er efter foreningens opfattelse en lige så vigtig del af et fleksjob, som øvrige parter.

Frie Funktionærer anfører, at med ændringen af den løbende opfølgning på et midlertidigt fleksjob, fra 6-12 måneder til en midtvejsstatus efter 2 ½ år, fjernes muligheden for tilpasning af fleksjobbet. Frie Funktionærer opfordrer derfor til, at den løbende opfølgning som minimum sker med et års varsel.

Ankestyrelsen anfører, at idet fleksjob gøres midlertidigt, og skal forelægges rehabiliteringsteamet i forbindelse med tilkendelse, bør det overvejes, om rehabiliteringsteamet skal inddrages i vurderingerne efter 2 ½ år og 4 ½ år.

DA anfører endvidere, at kommunerne bør oplyse virksomhederne om tilfælde, hvor fleksløntilskuddet bortfalder som følge af revurderingen.

Kommentarer:

Det fremgår af forslaget til lovbestemmelsen, at kommunen efter behov kan inddrage arbejdsgiveren i opfølgningen. I bemærkningerne uddybes det, at kommunen efter behov kan inddrage arbejdsgiveren sammen med den ansatte til drøftelse af mulige initiativer, der kan forbedre den ansattes arbejdsevne.

Endvidere fremgår det af forslaget til lovbestemmelsen (stk. 2), at den ansatte i fleksjob skal underrette kommunen, hvis arbejdstiden sættes ned eller hvis der sker andre ændringer i ansættelsesforholdet af betydning for fleksjobbet. Det kan ifølge

lovbemærkningerne fx være oplysninger om, at der skal tages nye skånehensyn, eller at den pågældende kan arbejde i flere timer end forudsat ved ansættelsen.

Kommunen skal ikke forelægge sagen for rehabiliteringsteamet efter 2 ½ år og 4 år, medmindre den vurderer, at der er behov for en tværfaglig afklaring eller iværksættelse af beskæftigelsesrettede, sociale eller andre initiativer for at kunne træffe afgørelse. Dette fremgår af lovbemærkningerne.

Datatilsynet bemærker om den foreslåede § 70 d, stk. 1, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, at det ikke står tilsynet klart, hvilke oplysninger der i givet vil blive udvekslet med arbejdsgiveren og med hvilken hjemmel behandlingen af oplysninger vil ske. Tilsynet finder således, at denne behandling af oplysninger bør beskrives nærmere, idet det overvejes nøje, hvilke spørgsmål dette kan rejse i forhold til persondataloven.

Kommentar:

Der vil ikke blive videregivet følsomme oplysninger til arbejdsgivere om personer ansat i et fleksjob, idet arbejdsgiveren dog skal være bekendt med de nødvendige skånehensyn, jf. fx den foreslåede § 70 b, stk. 3, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Kommunens videregivelse af oplysninger til arbejdsgiveren om skånehensyn kan ske efter persondatalovens § 8, stk. 1, da videregivelsen af oplysninger om skånehensyn følger af det foreliggende lovforslag. Dette er indarbejdet i forslaget til § 1, nr. 39.

2.12. Ledighedsydelse

2.12.1. Satsen

AC foreslår, at ledighedsydelsen skal svare til den maksimale dagpengesats, samt at ydelsen bør satsreguleres.

Dansk Socialrådgiverforening er uforstående overfor, at ledighedsydelsen fremover bliver sat ned for alle til 89 pct. af den maksimale dagpengesats.

STOP Fleksjobreformen - og i et samlet svar - DM, GL, PROSA, FOA-Fag og Arbejde, HK, Kommunikation og Sprog, BUPL, Bibliotekarforbundet, LAFS, MSC-Danmark – Patientforeningen for kemikalieoverfølsomme, PTU, Landsforeningen for Arbejdsmiljø og Arbejdsskadede, Parkinsonforeningen, Dansk Fibromyalgi-Forening, Ergoterapeutforeningen og LAP - mener, at ledige fleksjobbere bliver ringere stillet økonomisk end andre ledige, idet ledighedsydelsen fremover ikke satsreguleres. Gruppen foreslår, at ledighedsydelsen skal svare til den maksimale dagpengesats og bør satsreguleres.

LO anfører, at det er kritisabelt, at personer, der er visiteret til fleksjob, ikke får mulighed for at forsikre sig mod arbejdsløshed. Personer visiteret til fleksjob bliver dermed stillet ringere end andre i tilfælde af ledighed.

Kommentarer:

Ledighedsydelsen bliver i dag beregnet på baggrund af de sidste 3 måneders indkomst og ligger på mellem 91 pct. og 82 pct. af højeste dagpengesats. I gennemsnit udbetales der ledighedsydelse med 89 pct. af den maksimale dagpengesats. Lov-

forslaget betyder, at de personer, der i dag modtager ledighedsydelse på 91 og 90 pct. af højeste dagpengesats sættes ned til 89 pct. af højeste dagpengesats, mens de personer, der modtager under 89 pct. af højeste dagpengesats til gengæld sættes op.

Ledighedsydelse bliver fremover satsreguleret efter lov nr. 928 af 18. september 2012 om ændret regulering af forskellige indkomstoverførsler som udmønter skatteaftalen frem til og med 2015 satsreguleres ydelserne på samme måde som i dag

2.12.2. Fradrag i ledighedsydelse

Det Faglige Hus mener, at forslaget om at Beskæftigelsesministeren får hjemmel til at fastsætte regler om fradrag i ledighedsydelse, skaber usikkerhed omkring, hvad gældende regler fremadrettet vil være. Hvis det fremadrettet må modregnes i ledighedsydelsen for pensioner, udbetalt som følge af evt. tab af erhvervs/arbejdsevne, og som led i et tidligere ansættelsesforhold, vil det ifølge Det Faglige Hus betegnes som en forringelse af vilkårene for modtagere af ledighedsydelse.

Kommentar:

Forslaget om fradrag i ledighedsydelse ændrer ikke ved gældende retstilstand i forhold til hvilke indtægter, der medfører fradrag i ydelse. Det fremgår af lovbetænkningerne, at der ved beregningen ses bort fra arbejdsfrie indtægter fx erstatninger, herunder erstatninger udbetalt efter lov om arbejdsskadesikring, svagelighedspension m.v.

2.12.3. Ret til ferie med ledighedsydelse

DA anfører, at det fremgår af lovforslaget, at modtagere af ledighedsydelse også skal have særlige rettigheder til at holde ferie fra en periode med ledighedsydelse. DA finder ikke, at der er grundlag for at fastsætte regler om at holde ferie fra en offentlig ydelse.

Kommentar:

Personer, der modtager ledighedsydelse i dag, har allerede ret til at holde op til fem ugers ferie årligt med ledighedsydelse. Der fastsættes således ikke regler om ret til ferie med ledighedsydelse. Der er alene tale om en præcisering af reglen i forhold til personer, der ansættes i fleksjob efter den nye ordning.

2.12.4. Revurdering af modtagere af ledighedsydelse

DA anfører, at det fremgår af lovforslaget, at der skal ske en revurdering af tilkendelsen af fleksjob efter 5 år. Det er uklart om dette også indebærer en revurdering af retten til ledighedsydelse, men det bør være tilfældet.

Dansk Handicapforbund anfører, at da en persons samlede ressourcer skal indgå ved revurderingen, det er vigtigt, at man ved vurderingen af arbejdsevnen tager hensyn til, at en person også skal have overskud til et familie- og fritidsliv ved siden af et fleksjob.

Kommentarer:

Det fremgår af lovforslaget, at personer, der modtager ledighedsydelse skal vurderes første gang, når den pågældende har modtaget ledighedsydelse i 12 måneder

inden for de seneste 18 måneder. Kommunen skal ved vurderingen tages stilling til, om den pågældende fortsat opfylder betingelserne for visitation til fleksjob. Dette følger af § 74 c, i lov om aktiv socialpolitik. Kommunen har 6 måneder til at foretage denne vurdering. Kommunen skal herefter vurdere, om en modtager af ledighedsydelse fortsat opfylder betingelserne for fleksjob, hver gang der er gået 12 måneder inden for de seneste 18 måneder efter seneste revurdering er afsluttet. Det medfører, at personer, der modtager ledighedsydelse bliver vurderet hyppigere end personer, der er ansat i et fleksjob. Samtidig skal kommunen ved vurderingen anvende tilbud efter kapitel 10 og 11 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Kriterierne for at blive visiteret til fleksjob ændres ikke med lovforslaget. Ankestyrelsens praksis i forhold til, hvilken personkreds, der kan få fleksjob, finder fortsat anvendelse. Ankestyrelsen lægger i sin praksis vægt på, at det følger af lovgivningen, at arbejdsevnen skal være væsentligt og varigt nedsat, og at vurderingen af en persons arbejdsevne ikke alene kan vurderes på grundlag af arbejdstimer, som ansøgeren kan klare, men også skal vurderes i forhold til beskæftigelsesniveauet. Der henvises i øvrigt til afsnittet om tilkendelse af fleksjob.

2.12.5. Ledige, hvor fleksløntilskuddet har været fuldt aftrappet

Dansk Fibromyalgi-Forening anfører at det i forbindelse med, at en person, hvis fleksjobtilskud har været fuldt aftrappet på grund af den pågældendes lønindtægt, er tale om et vitalt opgør med den nuværende ordning, at man sidestiller lønindtægt med ordinært arbejde.

Kommentar:

Reglen om, at man kan bevare retten til ledighedsydelse ved overgang til ustøttet beskæftigelse, gælder allerede i dag. Med den nye fleksjobordning vil dette indebære, at en person i fleksjob, som øger sin indtægt fx ved at arbejde i flere timer, og hvis fleksløntilskud derved er helt aftrappet, således at arbejdet må anses for ustøttet beskæftigelse, ved ledighed har ret til ledighedsydelse efter et sådant job. Dette følger af den gældende lovs § 74 f.

2.12.6. Ledige fleksjobvisiterede, der har nået fleksydelsesalderen

Ældre Sagen støtter forslaget om at ledige fleksjobvisiterede, der har nået varighedsbegrænsningen ved fleksydelsesalderen, fremadrettet skal kunne modtage ledighedsydelse frem til folkepensionsalderen, eller til de overgår til fleksydelse.

Ældre Sagen anfører, at fleksydelsesalderen i sig selv ikke kan begrunde en satsreduktion, da kravene om fx at være aktivt jobsøgende er de samme uanset alder. Derfor foreslår Ældre Sagen, at satsen for ledighedsydelsen på 89 pct. af højeste dagpengesats fastholdes uanset alder.

Ældre Sagen mener, at lovforslaget som minimum bør tage højde for, at der også blandt ledige fleksjobvisiterede, der har nået fleksydelsesalderen, kan være personer med forsørgerpligt, og derfor bør have ledighedsydelse i forhold hertil.

Kommentarer:

Efter gældende regler kan modtagere af ledighedsydelse sammenlagt højst modtage ledighedsydelse i 6 måneder efter, at de har nået fleksydelsesalderen. Med lov-

forslaget vil alle ledige modtagere af ledighedsydelse være sikret ledighedsydelse svarende til satsen for kontanthjælpsmodtagere uden forsørgerpligt overfor børn (ca. 60 pct. af den maksimale dagpengesats) frem til de når pensionsalderen eller overgår til fleksydelse.

Hvis en person modtager ledighedsydelse på ca. 60 pct. af den maksimale dagpengesats og den pågældende har forsørgerpligt overfor børn, kan denne få ledighedsydelse suppleret med kontanthjælp op til forsørgersatsen, hvis betingelserne for at modtage kontanthjælp er opfyldt.

2.12.7. "Min Side" i Jobnet

Datatilsynet bemærker om den foreslåede § 73 a, stk. 2, 1. pkt., i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, at det ikke står tilsynet klart, på hvilken måde kommunen skal følge op på, om borgeren har orienteret sig på "Min Side" i Jobnet.

Datatilsynet henviser endvidere for så vidt angår databehandling i Jobnet med hensyn til den foreslåede bestemmelse i § 75 i lov om aktiv socialpolitik (om bl.a. indlæggelse af cv i Jobnet) til tilsynets bemærkninger til den foreslåede ændring til § 10 a, stk. 1 og 2, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Kommentarer:

Opfølgningen sker i forbindelse med det individuelle kontaktføreløb, jf. den foreslåede ændring til § 73 a, stk. 2, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, hvor blandt andet personens jobsøgningsaktiviteter drøftes.

Med hensyn til Datatilsynets bemærkninger om databehandling i Jobnet i forhold til den foreslåede § 75 i lov om aktiv socialpolitik, der bl.a. omhandler indlæggelse af cv på Jobnet, skal Beskæftigelsesministeriet oplyse, at oplysninger i det fælles datagrundlag ikke blive anvendt til andre formål, end oplysningerne oprindeligt er indsamlet. Adgangen til oplysninger i cv, som personen selv har valgt ikke at offentliggøre på Jobnet, vil ske i overensstemmelse med sikkerhedsbekendtgørelsens § 11, hvorefter

- *kun de personer, som autoriseres hertil, må have adgang til de personoplysninger, der behandles*
- *der kun må autoriseres personer, der er beskæftiget med de formål, hvortil personoplysningerne behandles*
- *de enkelte brugere må ikke autoriseres til anvendelser, som de ikke har behov for.*

Staten og kommunen har – inden for rammerne af sikkerhedsbekendtgørelsens § 11 - adgang til oplysningerne som personen indlægger på Jobnet, jf. den foreslåede bestemmelse i § 73 d, stk. 6, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Herudover vil oplysningerne i CV'et være tilgængelige for arbejdsgivere, der er oprettet som brugere på Jobnet.

De digitale løsninger til understøttelse af den digitale kommunikation, som lovforslaget omhandler, vil endvidere blive indrettet således, at de ved etableringen og fremover vil leve op til de krav om de fornødne sikkerhedsforanstaltninger, som følger af persondataloven med tilhørende bestemmelser. Ligesom anden kommuni-

kation - via Jobnet - mellem borgerne og det fælles datagrundlag, vil fx kommunikationslinjerne være krypterede.

Borgerne vil alene kunne tilgå egne oplysninger med anvendelse af NemLog-in eller med anden sikker login-løsning. Den digitale kommunikation vil alene være til rådighed og tilgængelig for autentificerede brugere.

2.13. Rådighed og sanktioner m.v.

2.13.1 Rettigheder og pligter herunder en aktiv indsats

AC, FTF, STOP Fleksjobreformen - og i et samlet svar - DM, GL, PROSA, Foa-Fag og Arbejde, HK, Kommunikation og Sprog, BUPL, Bibliotekarforbundet, LAFS, MSC-Danmark, PTU, Landsforeningen for Arbejdsmiljø og Arbejdsskadede, Parkinsonforeningen, Dansk Fibromyalgi-Forening, Ergoterapeutforeningen, LAP - har anført, at ledige, som er visiteret til fleksjob, stort set sidestilles med personer, der ikke har andre problemer end ledighed herunder kontaktsamtaler og aktiv jobsøgning. Da ledige, der er visiteret til fleksjob, har mange komplicerede problemer og helbredsmæssige forhold end ledige uden andre problemer end ledighed, bør de ikke underlægges de samme pligter som denne gruppe.

AC og Ældre Sagen mener, at det er positivt, at ledige, som er visiteret til fleksjob, får en række rettigheder og pligter.

Jobrådgivernes Brancheforening mener, at det er positivt, at modtagere af ledighedsydelse fremover skal stå til rådighed og være aktiv jobsøgende, da sammenhængen mellem den enkelte borgers evne og muligheder bliver synlig for både borgeren og den pågældendes sagsbehandler og dermed bliver det lettere at tage realistiske og bevidste valg for fremtiden.

Kommentar:

Modtagere af ledighedsydelse skal allerede i dag møde til kontaktsamtaler, jf. § 73 a i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats samt stå til rådighed for et rimeligt fleksjob, tage imod et rimeligt tilbud om fleksjob og deltage i rimelige tilbud, jf. de gældende regler i § 74 b i lov om aktiv socialpolitik. Tilbud m.v. er med til at afprøve den enkeltes arbejdsevne, og der gælder ri dag de samme regler vedrørende rådighed og sanktioner som for kontanthjælpsmodtagere med andre problemer end ledighed. Dette ændres der ikke med de kommende lovændringer. Kravet om aktiv jobsøgning behandles særskilt nedenfor.

2.13.2. Aktiv jobsøgning

FTF anfører, at jobmarkedet for fleksjob er vanskeligt gennemskueligt og at det kan blive problematisk for ledige, som er visiteret til fleksjob, at dokumentere, at de er aktivt jobsøgende.

DH, Ældre Sagen og Frie Funktionærer har anført, at det er urimeligt, at ledige, som er visiteret til fleksjob, stilles overfor de samme krav til jobsøgning som andre ledige, da der er langt færre opslåede fleksjob og den pågældende derfor er henvist til en langt mere opøgende indsats.

DH anfører videre, at det er nødvendigt at kommunerne overfor en ledig, der er visiteret til fleksjob, yder en helt særlig indsats for modtagere af ledighedsydelse.

Ældre Sagen anfører, at det bør overvejes over hvor lang en tidshorisont, man skal kunne fastholde en person på ledighedsydelse med krav om aktiv jobsøgning.

Kommentarer:

I den gældende ordning er der ikke noget krav om, at modtagere af ledighedsydelse selv skal søge arbejde. Formålet med den nye ordning er, at personer, der er visiteret til fleksjob, selv i højere grad skal medvirke ved at søge almindelige job.

Kravene til den aktive jobsøgning vil være tilpasset til denne gruppe og der kan ikke stilles krav, som den enkelte modtager af ledighedsydelse ikke kan honorere, i lighed med hvad der gælder i dag i forhold til tilbud m.v.

Dette fremgår af lovforslaget, at de ledige, der er visiteret til fleksjob, skal have hjælp og støtte fra kommunen til at finde arbejde, jf. pkt. 2.2.7.2.

Lovforslagets bemærkninger uddybes, således at dette budskab fremgår tydeligere.

Kommunerne skal vurdere, om en modtager af ledighedsydelse fortsat opfylder betingelserne for fleksjob, hver gang der er modtaget ledighedsydelse i 12 måneder inden for 18 måneder. I denne forbindelse skal kommunen også vurdere, om der skal indledes en sag om førtidspension. Der er derfor ikke et behov for at sætte en egentlig tidsgrænse for, hvor længe en person kan modtage ledighedsydelse.

2.13.3. Sanktioner

AC, FTF, STOP Flexjobreformen – og i et samlet svar - DM, GL, PROSA, FOA-Fag og Arbejde, HK, Kommunikation og Sprog, BUPL, Bibliotekarforbundet, LAFS, MSC-Danmark, PTU, Landsforeningen for Arbejdsmiljø og Arbejdsskadede, Parkinsonforeningen, Dansk Fibromyalgi-Forening, Ergoterapeutforeningen, LAP - har anført, at ledige, som er visiteret til fleksjob, stort set sidestilles med personer, der ikke har andre problemer end ledighed vedrørende sanktioner, der ligner dagpengemodtagere ved selvforskyldt ledighed. Da ledige, der er visiteret til fleksjob, har mange komplicerede problemer og helbredsmæssige forhold end ledige uden andre problemer end ledighed, bør de ikke underlægges de samme sanktioner som denne gruppe.

DH mener endvidere, at sanktionen om, at en modtager af ledighedsydelse bliver trukket i ledighedsydelse, hvis den pågældendes cv ikke er lagt rettidigt i Jobnet, bør fjernes, og at jobcentrene skal vejlede modtagere af ledighedsydelse i at lægge cv på Jobnet.

STOP Flexjobreformen er endvidere bekymret for, at en ansat i fleksjob, som siger sin stilling op på grund af fx mobning vil blive betragtet som selvforskyldt ledig og efterspørger, hvilke klageadgange den ansatte i fleksjobbet har.

Kommentarer:

Modtagere af ledighedsydelse kan allerede i dag sanktioneres, hvis de uden gyldig grund ophører i et fleksjob, ikke tager imod et rimeligt tilbud om fleksjob eller tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats m.v., ikke møder til kontaktsamtaler i det individuelle kontaktforløb eller ikke står til rådighed for et fleksjob. Dette følger af de gældende regler i § 74 b i lov om aktiv socialpolitik.

Med forslaget lempes langt de fleste af sanktionerne, jf. lovforslagets § 3, nr. 22, således at der sker en ligestilling med forsikrede ledige. Fx ændres sanktionen for at afslå et rimeligt tilbud om fleksjob fra, at en person ikke kan modtage ledighedsydelse i 5 uger til, at den pågældende ikke kan modtage ledighedsydelse i 3 uger.

Med indførelsen af pligten til at lægge sit cv på Jobnet og møde til cv-samtaler på kommunen, indføres samme sanktion som for forsikrede ledige.

I forhold til sanktionen vedrørende aktiv jobsøgning skal kommunerne altid give modtageren af ledighedsydelse en frist til at bevise sin jobsøgning, ligesom kommunen har en særlig pligt til at hjælpe med at finde et fleksjob.

Det bemærkes endvidere, at de rimelige grunde, der gælder for kontanthjælpsmodtagere med andre problemer end ledighed også gælder for modtagere af ledighedsydelse. Ud over de rimelige grunde i § 13, stk. 4, i lov om aktiv socialpolitik fx vedrørende helbred og sygdom, skal kommunerne altid foretage en vurdering efter § 13, stk. 5 i samme lov. Det betyder, at det er et krav, at kommunen altid foretager en konkret vurdering af, om der foreligger andre forhold end dem, der er nævnt i § 13, stk. 4, der kan begrunde, at den pågældende ikke har pligt til at udnytte sine arbejdsmuligheder i forhold til et fleksjob. Alvorlige psykiske lidelser kan fx i det konkrete tilfælde betyde, at der ikke skal gives en sanktion for ikke at stå til rådighed. Der, hvor en sanktion ikke fremmer rådigheden for en modtager af ledighedsydelse, skal der ikke give en sanktion.

Bemærkninger til lovforslaget vedr. de rimelige grunde vil blive præciseret, jf. ovenstående, selv om der ikke er sket ændringer i forhold til retstilstanden i dag.

2.13.4. Vejledning og hjælp til jobsøgning

Dansk Socialrådgiverforening anfører, at det er vigtigt, at en aktiv indsats for denne gruppe skal indeholde en klar målsætning om, at jobkonsulenterne meget direkte bidrager til at kontakte virksomheder og præsentere den ledige, der er visiteret til fleksjob, så bekymringerne om kompensationsordninger manes til jorden.

Skizofreniforeningen foreslår, at ressourcegruppen, eventuelt sammen med jobcentre, skal have hovedansvaret for at finde et passende fleksjob til personer med en skizofrenidiagnose.

Kommentar:

Kommunerne skal i lighed med i dag fortsat yde en aktiv indsats for at bringe modtagere af ledighedsydelse tættere på arbejdsmarkedet, herunder ved at bistå med jobsøgning og kontakter til virksomheder. Det er dog samtidigt vigtigt, at også per-

soner, der er visiteret til fleksjob selv deltager aktivt i arbejdet med at finde fleksjob.

2.13.5. 6 ugers selvvalgt uddannelse

DH og STOP Flexjobreformen anbefaler, at uddannelsesretten til 6 ugers selvvalgt uddannelse defineres som ret til i alt 6 x 37 timers uddannelse, men at disse timer frit kan lægges, så det matcher den ledige, som er visiteret til fleksjob, helbredsmæssige situation. STOP Flexjobreformen ønsker endvidere, at uddannelsesretten frit kan benyttes i ledighedsperioden, uanset om det er før eller efter et års ledighed.

Kommentar:

Der indgår ikke i aftalen om en reform af førtidspension og fleksjob, at ændre på betingelserne for retten til 6 ugers selvvalgt uddannelse.

2.14. Mentorer

Landsforeningen for Førtidspensionister udtrykker bekymring for, at der ikke er tilstrækkelig med mentorer, samt, at det ikke er klart defineret, hvilke kvalifikationer de skal være i besiddelse af. Det anbefales på den baggrund, at de organisationer, der agerer på området, skal have mulighed for at lave uddannelse og kurser for at klæde kommende mentorer på til opgaven, og at dette finansieres via satspuljemidler. Mentorer foreslås endvidere som fleksjob.

Kommentar:

Det fremgår af lovforslaget, at mentorer er personer, der skal bidrage til at sikre, at indsatsen i ressourceforløbet realiseres, og at den nødvendige opfølgning finder sted. En mentor kan således godt være en fleksjobber. Det er kommunen (den koordinerende sagsbehandler), der beslutter, hvem den ønsker at ansætte som mentor.

2.15. Støtte i form af tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende

2.15.1. Visitationen

DH finder det positivt, at tilkendelseskriterierne for selvstændigt erhvervsdrivende foreslås lempet, således at selvstændigt erhvervsdrivende fremover kun skal afprøves i egen virksomhed.

Dansk Fibromyalgi-Forening mener derimod, det er uhørt forskelsbehandling, at der indføres lempeligere visitationskrav til selvstændigt erhvervsdrivende, hvor der alene ses på arbejdsevnen i forhold til arbejdet i den selvstændige virksomhed.

Kommentar:

Formålet med en særlig tilskudsordning til selvstændigt erhvervsdrivende er at give mulighed for, at den selvstændige kan fortsætte beskæftigelsen i sin hidtidige virksomhed, således at virksomheden ikke skal lukke. Det er nødvendigt med en lempeligere visitation for selvstændigt erhvervsdrivende end for lønmodtagere, idet virksomheden risikerer at lukke, hvis den selvstændige ikke kan passe den i perioden, hvor arbejdsevnen skal vurderes i forhold til ethvert erhverv.

2.15.2. Tilskudsniveauet

DH, LAP, AC, STOP Fleksjobreformen, LAFS og HK finder det beklageligt, at det maksimale tilskud nedsættes til 125.000 kr., hvilket er markant mindre end den maksimale støtte, personer i lønmodtager fleksjob kan opnå. De mener, at det vil være svært for selvstændigt erhvervsdrivende at forsørge sig selv med tilskuddet og indtægten i virksomheden. De mener derfor, at tilskuddet bør være det samme til selvstændige som til fleksjobbere i lønmodtagerjob.

Kommentarer:

Tilskuddet er i den nye tilskudsmodel for selvstændigt erhvervsdrivende fastsat til et grundbeløb på 125.000 kr. årligt, som nedsættes med 30 pct. af årsindtægten i virksomheden og eventuel anden arbejdsindkomst. Grundtilskuddet på 125.000 kr. gør, at tilskudsmodtageren skal have en indtægt i virksomheden, for at sikre sig et rimeligt forsørgelsesgrundlag. Tilskuddets størrelse tilskynder således tilskudsmodtageren til at udnytte sin arbejdsevne mest muligt i virksomheden. Grundtilskuddet på de 125.000 kr. er ens for alle. Det skal sikre, at alle selvstændige får tilskud efter de samme satser, uanset hvilken branche virksomheden drives indenfor.

Tilskuddet bliver reduceret i forhold til tilskudsmodtagerens indtægter. Når den selvstændiges samlede indtægt når 415.000 kr. pr. år, bortfalder tilskuddet helt. Tilskuddet bliver således omvendt proportionalt med personens mulighed for at være selvforsørgende. Det bemærkes afslutningsvis, at fleksløn tilskuddet til lønmodtagere bortfalder, ved en lønindkomst på 436.800 kr. årligt.

2.15.3. Bureaukrati

KL advarer i deres høringssvar imod en bureaukratisk udformning af fleksjobordningen for selvstændige.

Kommentar:

KL har ikke nærmere uddybet, hvad der menes med bureaukratisk, og i hvilken sammenhæng de frygter, at ordningen kan virke bureaukratisk. I forhold til den gældende ordning for selvstændige vurderes det, at der vil være tale om en lettelse for kommunerne.

2.15.4. Beskæftigelseskrav

STOP Fleksjobreformen mener, det er et meget stort problem, at man skal have udøvet selvstændig virksomhed i sammenlagt 12 måneder indenfor de sidste 24 måneder, for at kunne få tilskud til bevarelse af beskæftigelsen i egen virksomhed. De mener ikke, at dette beskæftigelseskrav matcher med mennesker med handicap og nedsat arbejdsevne. Beskæftigelseskravet gør, at personer med medfødte handicap udelukkes for at få tilskud til bevarelse af beskæftigelsen i egen virksomhed, hvilket de finder urimeligt og diskriminerende af mennesker med handicap. I den forbindelse henviser de til handicapkonventionen.

Kommentar:

Tilskuddet gives til bevarelse af beskæftigelsen i egen virksomhed for folk med en nedsat arbejdsevne. Derfor er det også rimeligt, at det - ligesom i den gamle ordning - er et krav, at personen opfylder et vist beskæftigelseskrav for at blive tilbudt

tilskuddet. Hverken den gældende eller den foreslåede ordning giver mulighed for, at kommunen kan give tilskud til etablering af selvstændig erhvervsvirksomhed. Det bemærkes at revalideringsbestemmelserne i lov om aktiv socialpolitik giver mulighed for støtte til etablering af selvstændig virksomhed. Støtte kan gives dels i form af rentefrit lån til etablering og dels til forsørgelse.

2.15.5. Ydelse ved ophør med virksomheden

Dansk Socialrådgiverforening mener, det er uhensigtsmæssigt, at forsørgelsesgrundlaget er meget usikkert for selvstændigt erhvervsdrivende som ophører med virksomheden.

Kommentarer:

Den selvstændigt erhvervsdrivende mister retten til tilskud, hvis personen ophører med drift af den virksomhed, der gives tilskud til. Hvis personen ønsker at overgå til fleksjobordningen for lønmodtagere, vil den pågældende skulle visiteres på ny og opfylde visitationskravene for fleksjob for lønmodtagere. Opfylder personen ikke kravene for at kunne få fleksjob som lønmodtager, vil personen muligvis kunne være berettiget til dagpenge, hvis personen har bevaret medlemskabet af a-kassen. Personen skal dog opfylde samtlige betingelser for ret til dagpenge, herunder kravet om rådighed og beskæftigelse. Drift af selvstændig virksomhed med støtte i form af tilskud efter denne bestemmelse kan ikke regnes med til opfyldelse af beskæftigelseskravet for ret til dagpenge. Personen kan desuden have mulighed for at få kontanthjælp eller førtidspension, hvis den pågældende opfylder de almindelige betingelser for dette.

2.16. Indbetaling af bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension

AC, DH, FTF, KTO, Danske Patienter, Gigtforeningen, STOP Flexjobreformen og Ældre Sagen - og i et samlet svar - DM, GL, PROSA, Foa-Fag og Arbejde, HK, Kommunikation og Sprog, BUPL, Bibliotekarforbundet, LAFS, MSC-Danmark, PTU, Landsforeningen for Arbejdsmiljø og Arbejdsskadede, Parkinsonforeningen, Dansk Fibromyalgi-Forening, Ergoterapeutforeningen, LAP bemærker, at personer på fleksjob vil både opleve et markant pensionsefterslæb i forhold til ordinært ansatte, og at den tvungne pensionsindbetaling af tilskuddet vil mindske deres netto-lønindkomst, som i forvejen ligger langt fra ordinært ansattes indkomst.

DH bemærker, at den store lønnedgang, som fleksjobbere efter den nye ordning vil opleve, vil vanskeliggøre en evt. frivillig opsparing til at kompensere for dette tab, som for en gennemsnitlig fleksjobber bliver væsentligt og markant. Det vil gøre fleksjobbere til fattigere ældre, og det mener DH, ikke er rimeligt.

LO og KTO udtaler også, at den mindskede indbetaling af pensionsbidrag af lønnen fra arbejdsgiveren i en række tilfælde vil betyde forringelser i pensionsrettighederne (invalidedækning, ulykke m.v.).

AC foreslår, at pensionsbidrag beregnes på baggrund af den hidtidige løn og beskæftigelsesgrad.

FTF foreslår, at der er behov for at øge pensionsindbetalingen og at det skal ligge ud over det tilskud, som lovforslaget lægger op til.

DM, GL, PROSA, FOA-Fag og Arbejde, HK, Kommunikation og Sprog, BUPL, Bibliotekarforbundet, LAFS, MSC-Danmark - Patientforeningen for kemikalie-overfølsomme, PTU, Landsforeningen for Arbejds miljø og Arbejdsskadede, Parkinsonforeningen, Dansk Fibromyalgi-Forening, Ergoterapeutforeningen og LAP foreslår, at pensionsindbetalingen skal øges til minimum det procentniveau, som findes i pågældende overenskomst og ligge ud over det tilskud, som lovforslaget lægger op til.

LO opfordrer aftaleparterne til, at der ydes et tillæg til fleksløntilskuddet, som sikrer den enkeltes pensionsopbygning, fx ved at bidraget til ATP forhøjes uden fradrag i løntilskuddet.

Ældre Sagen foreslår, at arbejdsgiverne - det vil i dette tilfælde sige kommunen - betaler 2/3 af ATP-bidraget, uanset dets størrelse. Det er den fordeling, der gælder i alle andre situationer, hvor ATP-bidraget er lovpligtigt. Det gælder for lønmodtagere, det gælder for dagpengemodtagere og det gælder for førtidspensionister. Ældre Sagen finder det rimeligt, at der skal gælde samme regler som for fx supplerende arbejdsmarkedspension for førtidspensionister, hvor staten betaler 2/3 af bidraget. For mange personer i fleksjob vil samspillet mellem skatteregler og modregning i sociale ydelser i øvrigt betyde, at det ikke kan betale sig at spare op i en pensionsordning med løbende udbetaling. Derfor bør ATP-bidraget ikke være obligatorisk, hvis det hovedsagelig finansieres af den, der er ansat i fleksjob.

Kommentarer:

Det fremgår af aftale om reform af førtidspension og fleksjob, at der af fleksløntilskuddet reserveres en andel til obligatorisk pension. Det ligger ikke i aftalen og de økonomiske forudsætninger herfor, at der skal indbetales bidrag til pension, ud over det, som den ansatte i fleksjob skal betale af fleksløntilskuddet.

Det bemærkes, at der ved fastsættelse af størrelsen af den fleksjobansattes ATP-bidrag er taget hensyn til dels, at bidraget skal være af en vis størrelse, dels at indbetalingen ikke må medføre en for stor nedsættelse af fleksløntilskuddet. Indbetalingen af ATP-bidrag af fleksløntilskuddet skal også ses i sammenhæng med, at der vil ske indbetaling af pensionsbidrag af den løn, der betales af arbejdsgiveren.

Forsikring & Pension bemærker, at man går ud fra, at ansættelse i fleksjob fortsat skal ske på overenskomstmæssige vilkår, hvilket bl.a. betyder, at der skal indbetales til en pensionsordning. Forsikring & Pension finder det er u hensigtsmæssigt, at kommunen skal indbetale ekstra pensionsbidrag til ATP og ikke til den fleksjobansattes egen pensionsordning, og det øger tillige risikoen for, at medarbejderen ender med at stå med to små hvilende pensionsordninger ("klatpensioner") – en i ATP og en i sit eget pensionselskab.

Scleroseforeningen stiller spørgsmål ved, hvorfor der ikke længere lægges vægt på at mennesker med varigt nedsat arbejdsevne fortsat kan spare op i deres pensionskasse ved hjælp af løntilskuddet.

Ældre Sagen mener, om den ansatte skal have mulighed for i stedet at indbetale bidraget på op til 500 kr. pr. måned til den arbejdsmarkedspension, hvor personens arbejdsgiver indbetaler pensionsbidrag.

Kommentarer:

Efter lovforslaget træder ændringerne af fleksjobordningen, herunder betalingen af pensionsbidrag af flekssløntilskuddet, i kraft den 1. januar 2013. Ved indbetaling af pensionsbidraget til ATP skal der ikke etableres ekstra betalingsrutiner for indbetalingen af pensionsbidraget, da kommunerne allerede har indbetalingsrutiner for forskellige ydelser, fx ledighedsydelse, kontanthjælp m.v., og det er således den pensionsløsning, der med størst sikkerhed vil kunne få virkning fra den 1. januar 2013.

Det bemærkes, at indbetalingen af bidraget sker til personens eksisterende ordning i ATP Livslang Pension og administreres dermed som en del af denne. Der er således ikke tale om en etablering af en yderligere pensionsordning i ATP.

ATP udtaler, at man formoder, at kommunen indbetaler bidraget på de 5 pct. af flekssløntilskuddet og 2/3 ATP-bidraget om et samlet bidrag til ATP, og at dette sker via de sædvanlige indbetalingskanaler for ATP-bidrag for personer på overførselsindkomst. ATP skal således blot modtage indbetalingerne fra kommunerne og har ikke mulighed for at kontrollere, om kommunens beregning er korrekt. Hvis en person i fleksjob ønsker en forklaring af beregningen af det indbetalte bidrag til ATP, skal vedkommende rette henvendelse til kommunen.

Kommentar:

Der vil med hjemmel i § 115 c i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, jf. lovforslagets § 1, nr. 52, blive fastsat nærmere regler om beregning, indberetning og indbetaling af ATP-bidrag af flekssløntilskuddet. ATP vil blive inddraget i udarbejdelsen af disse regler.

2.17. Mulighed for beskæftigelsestilbud til førtidspensionister

DH anfører, at indsatsen for et øge førtidspensionisters tilknytning til arbejdsmarkedet bør styrkes yderligere og at også førtidspensionister over 40 år bør have ret til tre afklaringsamtaler.

Kommentar:

Førtidspensionister over 40 år får også ret til tre afklaringsamtaler, samt til at modtage beskæftigelsesrettede tilbud. Dette vil øge kommunernes indsats, kompetencer og opmærksomhed overfor at støtte førtidspensionisters tilknytning til arbejdsmarkedet. Herudover er førtidspensionister omfattet af kommunens generelle vejledningsforpligtelse overfor borgerne.

LAP foreslår, at førtidspensionister på ny ordning skal have sikkerhed for ikke at miste retten til pension, hvis de afprøver sig selv ved uddannelse eller arbejde.

Dansk Socialrådgiverforening og Odense Kommune, anbefaler, at førtidspensionister også efter den nye førtidspensionslov skal have mulighed for at afprøve et fleksjob uden risiko for at miste førtidspensionen.

Kommentar:

Det er ikke en del af aftalen, at førtidspensionister på den nye ordning skal have sikkerhed for ikke at miste retten til pension i de tilfælde hvor de bliver i stand til at forsørge sig selv ved arbejde. Helt generelt skal der ikke tilkendes førtidspension, hvis man kan komme i arbejde eller et fleksjob.

2.18. Førtidspension og merudgiftsydelse

2.18.1. Førtidspension

2.18.1.1. Tilkendelse af førtidspension

Ankestyrelsen finder, at der overlades et stort skøn til kommunerne, da det ikke fremgår af lovforslaget, hvad og hvor meget der skal til for, at det kan anses for tilstrækkelig dokumenteret, at arbejdsevnen ikke kan forbedres.

AC og STOP Flexjobreformen, finder det er uklart, hvad der menes med væsentlig og varig nedsættelse af arbejdsevnen.

Kommentarer:

Det er vurderingen, at det skøn kommunen skal foretage, er på linje med det skøn, der skal foretages efter gældende regler. Det er også efter gældende regler en forudsætning for at få tilkendt førtidspension, at arbejdsevnen er væsentligt og varigt nedsat, og at man ikke kan varetage et fleksjob. Det er således også efter gældende regler, muligheden for at varetage et fleksjob der definerer, hvornår der kan tilkendes førtidspension.

Den fremtidige vurdering af arbejdsevnen og dokumentationen herfor foreslås løbende at ske i rehabiliteringsplanen via en tværfaglig indsats i de tre spor (beskæftigelse, social og sundhed) samt ved den øvrige løbende dokumentation i sagen. (jf. afsnit 2.4.1.2)

Beskæftigelsesministeren bemyndiges til efter inddragelse af social- og integrationsministeren at fastsætte nærmere regler om, hvordan rehabiliteringsplanens beskrivelse af personens arbejdsevne og dokumentation for forudgående indsats skal indgå i kommunens beslutningsgrundlag i sager om ressourceforløb og i kommunens vurdering af personens arbejdsevne i forbindelse med bevilling af fleksjob, revalidering eller førtidspension. Reglerne vil tage udgangspunkt i den gældende systematik om en adskillelse af beskrivelse af ressourcer og udfordringer og udvikling og vurdering af arbejdsevnen. Reglerne vil bygge videre på det metodiske udgangspunkt, der blev etableret ved indførelsen af arbejdsevnetoden – herunder kravene til fælles systematik i beskrivelsen af borgerens ressourcer og muligheder. Beskrivelsen skal afdække alle relevante forhold i borgerens samlede situation – herunder beskæftigelsesmæssige, sociale og helbredsmæssige ressourcer, netværk m.v. (jf. afsnit 2.1.4.2)

Ankestyrelsen finder, at kommunen fx efter ét enkelt ressourceforløb med rette vil kunne vurdere, at det er dokumenteret, at der ikke er nogen arbejdsevne hos den pågældende og dermed tilkende førtidspension til en person i alderen 18 til 39 år på dette grundlag.

Kommentar:

Det er korrekt, at et enkelt ressourceforløb kan være tilstrækkeligt til, at der vil kunne tilkendes førtidspension til personer i alderen 18 – 39 år, men det vil være helt individuelt, hvornår det kan siges at være dokumenteret, at betingelserne for tilkendelse af førtidspension er opfyldt.

Ankestyrelsen bemærker, at det at der i § 11, nr. 2 (pensionslovens § 16) står ”eller” mellem ”dokumenteret” og ”det på grund af særlige forhold er helt åbenbart”, må betyde, at der er tale om to forskellige betingelser. Og finder derved at hovedreglen om, at der kun kan tilkendes førtidspension til personer i alderen fra 40 år svækkes.

Kommentar:

Formuleringen svarer til den der er i den nuværende § 18, og det vurderes derfor ikke, at der er tale om en svækkelse af hovedreglen om, at der ikke kan tilkendes førtidspension til personer under 40 år.

Ankestyrelsen anbefaler, at man i lovforslagets § 16, stk. 3, præcisere, at betingelserne for tilkendelse af førtidspension både gælder for personkredsen i stk. 1 og stk. 2.

Kommentar:

Lovforslaget vil blive justeret som foreslået.

Ankestyrelsen finder, at det bør overvejes, at muligheden for at kommunalbestyrelsen i forbindelse med en afgørelse om tilkendelse af førtidspension samtidig kan beslutte, at en sag skal genoptages til vurdering på et senere fastsat tidspunkt, bør ændres/suppleres i forhold til den gældende lov. Der henvises til, at Ankestyrelsen hidtil har fortolket bestemmelsen meget snævert, men at man i forbindelse med praksisundersøgelser har set en tendens til, at kommunerne forstår bestemmelsen som en mulighed for at tilkende midlertidig førtidspension.

Kommentar:

Lovforslaget indebærer ikke en øget adgang til at tilkende førtidspension med krav om senere genoptagelse end efter de gældende regler. Det er således ikke hensigten med lovforslaget, at der skal kunne tilkendes midlertidig førtidspension. For personer, hvor kommunen er i tvivl om de varige begrænsninger i arbejdsevnen er det netop centrale, at der tilbydes et ressourceforløb, således at borgeren kan tilbydes den form for hjælp som forventes at kunne forbedre arbejdsevnen på længere sigt.

Ankestyrelsen bemærker, at det ikke fremgår af lovforslagets § 17, stk. 3, om kommunens rehabiliteringsteam også skal komme med en udtalelse i sager om uansøgt pension, inden der kan træffes afgørelse i sagen.

Ankestyrelsen bemærker endvidere, at det efter Ankestyrelsens opfattelse ikke er en forudsætning for at træffe afgørelse efter § 18 i lov om social pension, (der omhandler at kommunen træffer afgørelse om at sagen overgår til behandling efter

reglerne om førtidspension) at der er udarbejdet en rehabiliteringsplan efter § 19 i samme lov.

Kommentar:

Det fremgår af lovforslagets § 2, nr. 4, at der i lov om ansvaret for styringen af den aktive beskæftigelsesindsats tilføjes ”§ 25 a. Kommunalbestyrelsen skal oprette et rehabiliteringsteam. Det er et dialog- og koordineringsforum, som afgiver en indstilling i alle sager inden beslutning om og tilkendelse af ressourceforløb, fleksjob og førtidspension.” Det betyder, at kommunens rehabiliteringsteam også skal komme med en udtalelse i sager om uansøgt pension, inden der kan træffes afgørelse i sagen. Det betyder ligeledes, at det er en forudsætning, at der er udarbejdet en rehabiliteringsplan idet det fremgår af § 1, stk. 18 at der i lov om aktiv beskæftigelsesindsats indsættes ”§ 30 a. Personer der skal have deres sag behandlet i rehabiliteringsteamet, jf. kapitel 3 i lov om ansvaret for styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, skal have en rehabiliteringsplan.”

2.18.1.2. Tilkendelse af førtidspension uden forudgående ressourceforløb

Dansk Handicap Forbund, DH, Danske Patienter, FTF, LEV, Parkinsonforeningen og SIND mener, at loven bør præciseres, hvilke grupper der kan undtages for ressourceforløb og få tilkendt førtidspension direkte.

Ankestyrelsen anmoder om, at det præciseres, hvorvidt der med lovforslaget er tale om en skærpelse af praksis i relation til den type sager, hvor det vurderes, at der er åbenbart formålsløst at udvikle arbejdsevnen uden yderligere forsøg på at udvikle arbejdsevnen i et ressourceforløb. Ankestyrelsen vurderer, at lovforslaget i sig selv giver udtryk for en skærpelse og nævner en sag (N-8-07), hvor det var vurderingen, at det var åbenbart formålsløst at arbejdsprøve en ansøger under hensyntagen til ansøgers alder, tidligere erhvervs forløb og kompetencer samt de lægelige oplysninger om lidelsens art og omfang.

Kommentarer:

Det fremgår af aftalen, at personer, der er så syge eller har så betydelige funktionsnedsettelse, at det er helt åbenbart formålsløst at forsøge at udvikle arbejdsevnen, er undtaget fra ressourceforløb og skal stadig kunne tilkendes førtidspension.

Det fremgår af lovforslaget, at det fx kan være personer med en betydelig nedsat funktionsevne som følge af udviklingshæmning, personer med en alvorlig hjerne-skade eller en person med alvorlige lidelser, hvor de medicinske behandlingsmuligheder er udtømte eller udsigtsløse, og hvor prognosen er kort levetid, eller at sygdommen er hastigt accelererende. Der er ikke tale om udtømmende opremsning, og der skal i den enkelte sag foretages en konkret individuel vurdering, hvor det også kan være relevant at inddrage ansøgers alder, tidligere erhvervs forløb og kompetencer samt de lægelige oplysninger om lidelsens art og omfang.

Kriterierne for hvornår en sag kan betragtes som åbenbart formålsløs er ikke ændret med lovforslaget, og kommunen skal således følge hidtidig praksis for, i hvilke tilfælde det på grund af særlige forhold anses for at være helt åbenbart, at pågældendes arbejdsevne ikke kan forbedres.

2.18.1.3. Førtidspension fra det fyldte 18. år

DH og LEV påpeger, at det skal sikres, at der kan tilkendes førtidspension til personer når de fylder 18 år, i de sager hvor det er åbenbart formålsløst at forsøge at udvikle arbejdsevnen.

DH ønsker en præcisering af kommunens pligt til at sikre, at disse sager startes i god tid inden borgerne fylder 18 år.

Kommentar:

Personer der skal have tilkendt førtidspension, når de fylder 18 år, vil på forhånd være kendt af kommunen, og det vil derfor være muligt at forberede sagen til behandling i rehabiliteringsteamet inden den pågældende fylder 18 år. Der er med lovforslaget ikke sket nogen ændring af målgruppen af borgere, der modtager førtidspension umiddelbart fra det fyldte 18. år.

Autismeforeningen og Dansk Handicap Forbund frygter, at mennesker uden reelle muligheder for at øge arbejdsevnen væsentligt kan/vil bliver afskåret fra førtidspension og henvises til langvarige ressourceforløb.

Kommentar:

Det fremgår af de specielle bemærkninger til § 68 a, at det er en forudsætning for at være i målgruppen for ressourceforløb, at kommunen vurderer, at der er behov for en længerevarende indsats førend uddannelse/job er et realistisk mål. En person, der ikke anses for at have udsigt til at blive i stand til at uddanne sig og/eller finde beskæftigelse, er således ikke i målgruppen for ressourceforløb.

2.18.1.4. Grænsen mellem førtidspension og fleksjob

AC, DH, Dansk Handicap Forbund, Dansk Fibromyalgi-Forening, Dansk Socialrådgiverforening, Den Uvildige Konsulentordning på Handicapområdet, LAP, LAFS og STOP Fleksjobreformen har givet udtryk for bekymring over, at det er uklart hvor grænsen mellem førtidspension og fleksjob går, idet der med lovforslaget gives mulighed for at tilkende fleksjob med meget lavt antal ugentlige timer. De mener derfor, at der er brug for meget klare visitationskriterier/snitflader mellem fleksjob og førtidspension.

Kommentarer:

Det fremgår af bemærkningerne i afsnit 2.2.1.2, at en person, hvis arbejdsevne er varigt og væsentligt nedsat, og hvor kommunen vurderer, at borgeren aktuelt har en meget lille arbejdsevne, kan blive visiteret til et fleksjob, hvis der er mulighed for, at den pågældendes arbejdsevne kan udvikles, således at personen kan øge sin arbejdsindsats på et senere tidspunkt. Hvis arbejdsevnen ikke vurderes til at kunne forbedres, og den pågældende kun kan arbejde få timer om ugen, skal kommunen vurdere, om der skal indledes en sag om førtidspension.

Det fremgår af afsnit 2.4.1.2 at for at kunne træffe afgørelse om tilkendelse af førtidspension, skal rehabiliteringsplanen udgøre den centrale dokumentation for, at borgerens arbejdsevne er væsentligt og varigt nedsat i et sådant omfang, at vedkommende ikke er eller kan blive i stand til at forsørge sig selv ved arbejde, heller ikke i et fleksjob.

Personer, hvis arbejdsevne permanent er meget begrænset, eller personer, der er så syge eller har så betydelige funktionsnedsættelser, at arbejdsevnen ikke vil kunne forbedres, vil således kunne tilkendes førtidspension.

2.18.1.5. 40 års grænse for tilkendelse af førtidspension

Dansk Handicap Forbund, Gigtforeningen, Frie Funktionærer, FTF, LAFS, LAP Nyreforeningen og Rådet For Socialt Udsatte har givet udtryk for, at de finder 40 års grænsen for tilkendelse af førtidspension er uhensigtsmæssig, idet de finder, at personer under 40 år også bør kunne tilkendes førtidspension.

Bedre Psykiatri mener ikke, at førtidspensionen skal begrænses for en udvalgt aldersgruppe, men at man skal fokusere på at helbrede alle med en psykisk sygdom, og stiller sig derfor uforstående over for at indføre en aldersgrænse for førtidspension ved fx 40 år.

Kommentarer:

Det fremgår af "Aftale om en reform af førtidspension og fleksjob", at der fremover som udgangspunkt ikke kan tilkendes førtidspension til personer under 40 år. Formålet er, at flest muligt skal i arbejde og forsørge sig selv og at begrænse adgangen til førtidspension.

Det fremgår af endvidere, at personer under 40 år kan tilkendes førtidspension, såfremt det er åbenbart formålsløst at forsøge at udvikle deres arbejdsevne, og betingelserne for tilkendelse af førtidspension i øvrigt er opfyldt.

Der er ved valget af grænsen på 40 år lagt vægt på, at der skal være et arbejdsmarkedsperspektiv, og at den enkelte potentielt skal kunne have en længere årrække tilbage på arbejdsmarkedet.

2.18.1.6. Ret til førtidspension hvis ressourceforløbet ikke giver resultater

Dansk Handicap Forbund foreslår, at der bør være en grænse på maksimalt to ressourceforløb i træk, idet de mener, det vil være åbenlyst, at borgere der ikke er kommet arbejde efter to forløb ikke har en restarbejdsevne og derfor burde have ret til førtidspension.

DH forudsiger, at der efter gennemført ressourceforløb vil forekomme langstrakte dokumentationsforløb. DH foreslår på den baggrund, at ressourceforløb betragtes som udgørende tilstrækkelig dokumentation for, at en persons arbejdsevne er nedsat varigt og i så betydeligt omfang at personen skal have førtidspension uden krav om yderligere dokumentation.

Dansk Socialrådgiverforening anbefaler at der fastsættes en grænse for, hvor mange ressourceforløb en ung under 40 år kan indgå i.

Kommentarer:

Det er ikke et mål i sig selv, at personer skal være mange år i ressourceforløb, men det er afgørende, at de i form, indhold og varighed tilpasses den enkeltes behov. Forudsætningen for tilkendelse af ressourceforløb (både det første og evt. efterføl-

gende) er, at der er et potentiale for at udvikle arbejdsevnen. Det skal fremgå af sagen, hvordan et nyt ressourceforløb kan bidrage til at udvikle arbejdsevnen yderligere.

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at den systematiske beskrivelse og vurdering af borgerens ressourcer sammenholdt med dokumentationen for den faktisk gennemførte indsats efter rehabiliteringsplanen og ressourceforløb udgør grundlaget for vurderingen af, om der kan tilkendes førtidspension.

Det forudsættes, at der ikke skal foregå yderligere indhentning af dokumentation, efter rehabiliteringsteamet har indstillet, at der tilkendes førtidspension. Kommunen skal vurdere, om den indhentede dokumentation, sammen med dokumentationen for afprøvede indsatser, og den faglige forklaring i tilstrækkelig dokumenterer årsagerne til og omfanget af den nedsatte arbejdsevne. Kommunen skal gennemføre en selvstændig vurdering i forhold til tilkendelse af førtidspension, således at det sikres, at der alene tilkendes førtidspension, hvis der er en tilstrækkelig og objektiv sammenhængende dokumentation for, at nedsættelsen af arbejdsevnen er varig og af et sådant omfang, at der kan tilkendes førtidspension i henhold til praksis. Det er afgørende, at afgørelsen om førtidspension træffes på baggrund af en tilstrækkelig faglig vurdering baseret på et objektivt dokumentationsgrundlag.

2.18.2. Merudgiftsydelse

2.18.2.1. Ændring af faste satser for merudgiftsydelsen og regulering af bagatelgrænsen

Dansk Blindesamfund, Dansk Handicap Forbund, DH, KL og Parkinsonforeningen anfører, at den foreslåede afskaffelse af de faste satser for udmåling af merudgiftsydelsen og reguleringen af bagatelgrænsen er alt for bureaukratiske og ressourcekrævende for såvel borgere som kommuner.

Dansk Epilepsiforening, DH, Danske Patienter, Diabetesforeningen og Gigtforeningen foreslår endvidere, at bagatelgrænsen fjernes eller nedsættes, idet bagatelgrænsen bryder med kompensationsprincippet.

STOP Fleksjobreformen foreslår, at merudgiftsydelsen i dens nuværende form bevares, dels ud fra et administrativt hensyn til såvel borgere som kommuner, dels fordi der vil ske en udhuling af fleksløntilskuddet i forhold til bagatelgrænsen, hvis den fremadrettet reguleres med satsreguleringsprocenten.

Ankestyrelsen og Dansk Socialrådgiverforening anbefaler, at det bliver tydeliggjort, om der skal ske omberegning af eksisterende bevillinger ved de ændrede reglers ikrafttræden.

Kommentarer:

Formålet med den foreslåede ændring i udmålingssystemet er at skabe tættere overensstemmelse mellem det faktiske behov for hjælp og den udbetalte ydelse. Samtidig er formålet at begrænse den indbyggede mulighed for overkompensation og fjerne risikoen for underkompensation, som findes i de nugældende regler.

Det skal understreges, at der ikke med forslaget ændres på, at hjælpen skal beregnes på baggrund af de sandsynliggjorte merudgifter. Der vil således fortsat gælde samme krav til sandsynliggørelse af merudgifterne som efter gældende regler.

For at sikre at det foreslåede udmålingssystem for merudgiftsydelsen ikke medfører væsentligt øget administration i kommunerne, og for at sikre, at ydelsesmodtagerne inden for en rimelig periode kan forlange at få fastsat deres ydelse på ny, hvis der sker stigninger i de sandsynliggjorte merudgifter, vil der, hvis lovforslaget vedtages, blive indsat en regel om omberegning i bekendtgørelse om nødvendige merudgifter ved den daglige livsførelse. Ifølge denne regel vil ydelsesmodtageren uanset stigninger i de sandsynliggjorte merudgifter, som ligger til grund for kommunens fastsættelse af den udbetalte hjælp, først kunne forlange at få ydelsen fastsat på ny, når der er forløbet et år regnet fra den seneste fastsættelse. Såfremt kommunen herefter finder grundlag for en ændret fastsættelse af den udbetalte hjælp, skal ændringen ske med tilbagevirkende kraft til det tidspunkt, hvor stigningen i de sandsynliggjorte merudgifter fandt sted.

Såfremt lovforslaget vedtages, vil det ændrede udmålingssystem gælde for alle bevillinger af merudgiftsydelsen, både eksisterende og nye bevillinger. Der vil således i forbindelse med lovens ikrafttræden skulle ske en omberegning af alle nuværende bevillinger, således at udmålingen af ydelsen fremadrettet sker i overensstemmelse med den foreslåede ændring. Dette er indføjet under bemærkningerne til § 12 i afsnittet med bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser.

I forhold til høringsparternes bemærkninger om fjernelse eller nedsættelse af bagatelgrænsen bemærkes, at der blandt forligsparterne var enighed om at fastholde bagatelgrænsen og fremadrettet regulere den med satsreguleringsprocenten.

2.18.2.2. Justering af personkredsen

DH, Danske Patienter, Diabetesforeningen og Ældre Sagen foreslår, at retten til merudgiftsydelsen bevares ved overgang til folkepension, idet funktionsnedsættelsen uændret er til stede efter dette tidspunkt. Ligeledes foreslås, at alle førtidspensionister, der er omfattet af reglerne fra før den 1. januar 2003, får ret til merudgiftsydelse.

Kommentarer:

I forhold til høringsparternes bemærkninger om muligheden for bevarelse af merudgiftsydelsen efter overgang til folkepension bemærkes, at dette ikke er en del af den indgåede aftale.

Vedrørende muligheden for at modtage merudgiftsydelse for førtidspensionister, som har fået tilkendt deres førtidspension efter de regler, der var gældende før den 1. januar 2003, bemærkes, at den foreslåede justering af personkredsen udelukkende vedrører førtidspensionister, der samtidig modtager kontant tilskud til ansættelse af hjælper efter servicelovens § 95.

Det bemærkes supplerende, at med aftalen om en skattereform vil førtidspensionister på den gamle førtidspensionsordning få mulighed for frivilligt at overgå til

reglerne for den nye førtidspensionsordning. Herved vil de også få mulighed for at modtage hjælp til dækning af merudgifter, hvis betingelserne i øvrigt er opfyldt.

2.19. Forbedringer af den supplerende arbejdsmarkedspension (SUPP)

ATP foreslår en række redaktionelle ændringer og sproglige præciseringer i primært bemærkningerne. Ældre Sagen finder som udgangspunkt den foreslåede ændring af SUPP hensigtsmæssig. Efter Ældre Sagens opfattelse er det dog ikke korrekt, når det i bemærkningerne til lovforslaget anføres, at ”pensionisten kan frit vælge pensionselskab til at administrere ordningen.” Ældre Sagen henviser til, at det udover ATP kun er ganske få arbejdsmarkedspensionsselskaber – først og fremmest Pension Danmark - der tager mod indbetaling til supplerende arbejdsmarkedspension for førtidspensionister. Ældre Sagen finder, at lovforslaget bør beskrive hvilke principper der vil blive lagt til grund for fastsættelsen af den rente, der skal anvendes ved forrentningen af indbetalte bidrag, jf. det foreslåede § 33 c stk. 7.

Kommentar:

Det er korrekt, som Ældre Sagen er inde på, at friheden til at vælge pensionselskab er begrænset af, at det forudsætter, at selskabet er villig til at tage imod indbetalinger til ordningen. Det er nu anført i bemærkningerne. Med hensyn til renten må denne afhænge af de konkrete forhold i den enkelte pensionsordning. Det er derfor foreslået, at det er den enkelte administrator af SUPP, dvs. Arbejdsmarkedets Tillægspension eller et livsforsikringsselskab eller pensionskasse, der fastsætter renten.

LAP anfører, at mange førtidspensionister oplever en væsentlig nedgang i levestandard, når de når folkepensionsalderen. De foreslåede justeringer af den eksisterende ordning med at kunne indbetale til supplerende arbejdsmarkedspension for førtidspensionister er langt fra tilstrækkelig til at undgå en sådan indkomstnedgang. I en tid, hvor næsten alle, der er på arbejdsmarkedet, har aftalte pensionsopsparinger, bør der ske større forbedringer i form af en automatisk indbetaling til supplerende pension.

Kommentar:

Tilmeldelse til SUPP er frivillig for førtidspensionister. Baggrunden herfor er dels, at nogle førtidspensionister via deres tidligere bidrag til en arbejdsmarkedspensionsordning m.v. kan være sikret en samlet pension, som de skønner er tilstrækkelig, dels at nogle førtidspensionister som følge af evt. sygdom m.v. kan have en velbegrundet højere prioritering af indkomst nu.

Forsikring og Pension mener, at lovforslaget indebærer, at det i praksis ikke vil være muligt for andre end ATP at administrerer de foreslåede regler, da de tager udgangspunkt i ATPs produkter. Forsikring & Pension foreslår, at andre selskaber end ATP skal kunne anvende samme bestemmelser for udbetaling, som gælder for standardlivrenten i kundens obligatoriske ordning i selskabet. Det er det enkleste for kunden. Alternativt foreslås, at de gældende regler videreføres for andre selskaber end ATP, men sådan, at der gives mulighed for, at der i de første op til 10 år efter folkepensionsalder betales et engangsbeløb, som højst udgør depotet på dødsfaldstidspunktet.

Kommentarer

I udkastet til lovforslag var der foreslået detaljerede regler vedrørende aftrapning af dødsfaldsdækningen ved dødsfald efter folkepensionsalderen.

Dette er nu ændret således, at det er op til det enkelte livsforsikringsselskab eller pensionskasse med en SUPP-ordning at fastsætte regler for aftrapningen af dødsfaldsdækningen inden for rammerne af aftalen, dvs. det kræves kun, at der ydes et beløb i dødsfaldsdækning i de første 5 år og ikke noget 10 år efter folkepensionsalderen.

For så vidt angår SUPP i Arbejdsmarkedets Tillægspension er det hensigten at fastholde den detaljerede aftrapning. I bemærkningerne er nu anført, at det er hensigten at fastsætte en sådan aftrapning i henhold til bemyndigelsen i forslaget til § 33 d, stk. 5, i lov om social pension, hvorefter social- og integrationsministeren efter indstilling fra Arbejdsmarkedets Tillægspension kan fastsætte nærmere regler om SUPP i Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Med disse ændringer af udkastet til lovforslag og under henvisning til, at det fortsat vil være muligt at anvende indbetalingerne til SUPP til en forhøjelse af en eksisterende livsvarig pensionsret i et livsforsikringsselskab eller en pensionskasse (jf. § 33 e, stk. 1 i lov om social pension), skønnes forslaget ikke at indebære en barriere for, at andre end Arbejdsmarkedets Tillægspension kan administrere SUPP.

2.20. Fastlæggelse af krav til it-understøttelsen af beskæftigelsesindsatsen og udvidelse af Beskæftigelsesministerens bemyndigelse til at fastsætte regler om indberetning og udveksling af data

KL bemærker, at der for at kunne gennemføres et virkningsfuldt tværfagligt forløb forudsættes, at der er et samlet kendskab til relevant viden om borgeren. KL anbefaler derfor, at det sikres, at der er adgang til at udveksle relevante oplysninger om borgeren.

Kommentarer:

Der er i de foreslåede lovbestemmelser indarbejdet de nødvendige hjemler til, at der kan ske den tilstrækkelige indberetning og udveksling af oplysninger på beskæftigelses-, social- sundheds- og uddannelsesområdet, jf. de foreslåede ændringer til § 63 (udveksling af data til administrative formål) og § 68 a, stk. 12 og 13 (udveksling til statistiske formål), i lov om ansvaret for styringen af den aktive beskæftigelsesindsats.

Den konkrete udmøntning af disse hjemler vil ske i bekendtgørelsesform på baggrund af udvalgsarbejde med deltagelse af Beskæftigelsesministeriet, Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse, Social- og integrationsministeriet og Finansministeriet samt KL og Danske Regioner, når udvalget har afdækket modeller for etablering af det nødvendige data- og styringsgrundlag.

DH bemærker, at man skal sikre, at den digitale kommunikation kan benyttes af personer med handicap. Det betyder, at den digitale kommunikation skal være tilgængelig for personer med handicap og leve op til de standarder og retningslinjer,

herunder de internationale retningslinjer for tilgængelighed WCAG 2.0, der findes for tilgængelighed for personer med handicap.

DH foreslår, at det sikres, at Jobnet og alle de tjenester, som ledige kan og skal bruge, er fuldt tilgængelige. DH foreslår også, at personer i ressourceforløb ikke kan pålægges sanktioner ved manglende selvbetjening på 'Min side' på Jobnet.

Kommentarer:

Arbejdsmarkedsstyrelsen, der er ansvarlig for udvikling og vedligeholdelse af Jobnet, er løbende opmærksom på, at Jobnet opfylder de internationale retningslinjer for tilgængelighed WCAG 2.0 niveau AA, jf. Digitaliseringsstyrelsens retningslinjer om tilgængelig på offentlige hjemmesider.

Det foreslås, at personer i ressourceforløb via Min Side på Jobnet skal have adgang til digitale værktøjer, som kan understøtte koordineringen af borgerens forløb og sikre, at borgeren har fuld indsigt i det planlagte forløb. Det er ikke en betingelse for at kunne modtage ydelser at personer i ressourceforløb løbende gør sig bekendt med informationer på Jobnet. Dette følger de tilsvarende regler for kon-tanthjælpsmodtagere med andre problemer end ledighed.

Datatilsynet bemærker i forhold til bestemmelserne vedr. øget digital kommunikation, jf. den foreslåede ændring til § 10 a, stk. 1, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, at tilsynet forudsætter, at de digitale løsninger til brug for den digitale kommunikation indrettes, er indrettet og til stadighed opdateres, så de lever op til de krav om de fornødne sikkerhedsforanstaltninger, som følger af persondataloven og databeskyttelsesdirektivet.

Datatilsynet henleder - i forbindelse med udmøntning af bestemmelsen i den foreslåede ændring af § 10 a i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats - opmærksomheden på persondatalovens § 57. Efter denne bestemmelse skal der indhentes en udtalelse fra Datatilsynet i forbindelse med udfærdigelse af bekendtgørelser, cirkulærer eller lignende generelle retsfor skrifter, der har betydning for beskyttelse af privatlivet i forbindelse med behandling af oplysninger.

Datatilsynet bemærker om udvidelsen af det fælles datagrundlag med "rehabiliteringsplaner", jf. den foreslåede ændring til § 58, stk. 2, i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, bl.a. at det bør overvejes, hvorvidt de forskellige udvekslinger af personoplysninger i det fælles datagrundlag er forenelige med persondatalovens § 5, og de generelle krav om datasikkerhed i lovens § 41, stk. 3, som bl.a. er udmøntet i sikkerhedsbekendtgørelsens § 11.

Datatilsynet henviser - med hensyn til de foreslåede ændringer til § 62, stk. 1, og § 63, i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats (om pligt til at indberette relevante oplysninger om aktiviteter og indsatser for borgerne på cpr.-nummerniveau på uddannelses-, social- og sundhedsområdet til det fælles datagrundlag) – til tilsynets udtalelse af 23. marts 2012, hvoraf bl.a. fremgår, at det er tilsynets opfattelse, at datasikkerheden ved lovbestemt registrering, indberetning og digital kommunikation skal opfylde de krav, som gælder for den offentlige sektor. Behandlingen af personoplysninger må således leve op til kravene i sikkerhedsbe-

kendtgørelsen uanset om de omhandlede organisationer er private eller offentlige. Tilsynet påpegede desuden ved nævnte udtalelse, at persondataloven indebærer, at offentlige myndigheder m.v. ikke må behandle eller have adgang til oplysninger, som de ikke har behov for i forbindelse med deres konkrete myndighedsudøvelse.

Det er under henvisning til de almindelige databeskyttelsesretlige principper om saglighed, rimelighed, gennemsigtighed og proportionalitet ved behandlingen af personoplysninger, jf. persondatalovens § 5, umiddelbart Datatilsynets opfattelse, at denne betydelige udvidelse af det fælles datagrundlag m.v. giver anledning til betænkeligheder i forhold til beskyttelsen af de berørte personers privatliv.

Datatilsynet påpeger – med henvisning til den foreslåede ændring til § 66, stk. 2, i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats (om bemyndigelse for ministeren til at fastsætte nærmere regler om den i samme lovs § 68 a, stk. 8-13, nævnte indberetning og udveksling af oplysninger) - at der i kravet om udtrykkelighed i persondatalovens § 29, stk. 2, ligger, at det ikke må give anledning til tvivl, hvorvidt det i lovgivningen er fastsat, at den dataansvarlige skal foretage registrering eller videregivelse af de indsamlede oplysninger. Det kan derfor ikke antages, at der i en generel bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler for administrationen af et bestemt sagsområde er fornøden hjemmel til at fravige oplysningspligten, idet lovgiver ikke har haft lejlighed til at forholde sig til, om bemyndigelsen også skulle gælde fravigelse af de grundlæggende rettigheder, som en registreret har efter persondataloven.

Datatilsynet bemærker endvidere, at det beror på en konkret vurdering, om underretning af den registrerede viser sig umulig eller forholdsmæssig vanskelig, og at dette skal afgøres i den enkelte situation. Ved denne konkrete vurdering skal der bl.a. lægges vægt på antallet af registrerede, som skal have meddelelse, oplysningernes alder samt kompensatoriske foranstaltninger i form fx offentlige oplysningskampagner, som måtte blive truffet af den dataansvarlige i forbindelse med indsamlingen. Tilsynet bemærker, at der endvidere må lægges vægt på, hvor betydelige interesserne er, af hensyn til hvilke oplysningerne behandles, og hvor indgribende den pågældende databehandling er for den enkelte registrerede. Herunder vil der kunne lægges vægt på, om behandlingen foretages som led i enkelt-sagsbehandling, eller om behandlingen foretages i en række identiske sager. Ved enkelt-sagsbehandling vil der således være en formodning for, at det ikke vil være uforholdsmæssigt vanskeligt at opfylde oplysningspligten, mens det modsatte ofte vil kunne gøre sig gældende i tilfælde af et større antal identiske sager. I denne forbindelse må der dog også lægges vægt på, hvor indgribende behandlingen af de indsamlede oplysninger er for den enkelte borger.

Endeligt henviser Datatilsynet - med hensyn til den foreslåede bestemmelse i § 91 b, stk. 4, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., der vedrører udvidelse af muligheden for uden retskendelse at sikre sig kopi af personers pas og rejsedokumenter til også at omfatte personer, som modtager ressourceforløbsydelse – til tilsynets udtalelse af 7. marts 2011, hvor tilsynet (som bemærkninger til udkast til ”Forslag til lov om ændring af lov om aktiv socialpolitik, lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., integrationsloven og forskellige andre love (Skærpet kontrol med udbetaling

af offentlige forsørgelsesydelse, sanktioner for uberettiget modtagelse af ydelser under ophold i udlandet, m.v.)”) bl.a. udtalte, at:

- ”Det er Datatilsynets opfattelse, at det må give anledning til principielle overvejelser retssikkerhedsmæssig karakter, at forvaltningsmyndigheder ønskes tillagt efterforskningskompetencer i tilfælde, hvor der foreligger mistanke om strafbare forhold, og at sådan efterforskning kan iværksættes, uden at helt præcise rammer herfor er udtrykkeligt fastsat i loven, og der er etableret særlige retssikkerhedsgarantier i forhold til de personer, der berøres.”
- ”Forslaget rejser efter Datatilsynets vurdering spørgsmål i forhold til grundlæggende rettigheder også ud over det databeskyttelsesretlige område, jf. bemærkningerne ovenfor under pkt. 4.3.”
- ”Umiddelbart vil Datatilsynet mene, at det foreslåede indgreb kan have karakter af beslaglæggelse, jf. herved reglerne herom inden for strafferetsplejen. Datatilsynet må derfor henstille, at det overvejes nærmere, på hvilket grundlag en forvaltningsmyndighed kan foretage indgreb af den nævnte karakter.”

Kommentarer:

Det kan bekræftes, at den digitale kommunikation vil ske i overensstemmelse med Datatilsynets bemærkninger.

De digitale løsninger til understøttelse af den digitale kommunikation, som lovforslaget omhandler, vil blive indrettet således, at de ved etableringen og fremover vil leve op til de krav om de fornødne sikkerhedsforanstaltninger, som følger af persondataloven med tilhørende bestemmelser. Ligesom anden kommunikation - via Jobnet - mellem borgerne og det fælles datagrundlag, vil fx kommunikationslinjerne være krypterede.

Borgerne vil alene kunne tilgå egne oplysninger med anvendelse af NemLog-in eller med anden sikker login-løsning. Den digitale kommunikation vil alene være til rådighed og tilgængelig for autentificerede brugere.

I forhold til Datatilsynets bemærkning om udmøntning af den ændrede bemyndigelse kan Arbejdsmarkedsstyrelsen bekræfte, at Datatilsynet vil blive hørt, når bemyndigelsen udmøntes i bekendtgørelsesform. Dette er indarbejdet i bemærkningerne til lovforslaget til § 1, nr. 5 og 6.

Det er vurderingen, at behandlingen af rehabiliteringsplaner, jf. den foreslåede ændring til § 58, stk. 2, i det fælles datagrundlag er rimelig og lovlig. Den primære begrundelse for at lade rehabiliteringsplaner indgå i det fælles datagrundlag er, at borgeren skal have elektronisk adgang til sin rehabiliteringsplan på sin Min Side på Jobnet.

Oplysninger i det fælles datagrundlag vil ikke blive anvendt til andre formål, end oplysningerne oprindeligt er indsamlet. Adgangen til rehabiliteringsplaner vil ske i overensstemmelse med sikkerhedsbekendtgørelsens § 11, hvorefter kun de personer, som autoriseres hertil, må have adgang til de personoplysninger, der behandles, der kun må autoriseres personer, der er beskæftiget med de formål, hvortil personoplysningerne behandles. De enkelte brugere må ikke autoriseres til anvendelser, som de ikke har behov for.

Med hensyn til tilsynets bemærkninger til de foreslåede ændringer til § 62, stk. 1, og § 63 gælder det, at staten og kommunerne er umiddelbart omfattet af persondataloven og sikkerhedsbekendtgørelsen. Det er Beskæftigelsesministeriets opfattelse, at a-kasserne direkte er omfattet af sikkerhedsbekendtgørelsen, da a-kasserne i forbindelse med udførelsen af de ved lov pålagte opgaver kan betragtes som offentlig myndighed. I lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats er det i § 58, stk. 5-7, fastlagt, hvordan dataansvaret er fordelt mellem Arbejdsmarkedsstyrelsen, a-kasserne og kommunerne. A-kasser og kommuner, der indberetter data til det fælles it-baserede datagrundlag, er hver især dataansvarlige for indberetningen, brug af data lokalt samt herudover at orientere de registrerede om registreringer i det fælles it-baserede datagrundlag. Arbejdsmarkedsstyrelsen er dataansvarlig for centrale behandlingsaktiviteter. Kommunerne er hver for sig dataansvarlige i relation til andre aktører som databehandlere, jf. § 32 i samme lov.

Som udgangspunkt begrænses adgangen til data i registret ved organisatoriske kriterier, således at en konkret a-kasse hhv. kommune fx kun har adgang til data om egne medlemmer hhv. egne borgere. Anden aktør vil alene have adgang til de nødvendige og relevante oplysninger i det tidsrum en person er henvist til anden aktør. Arbejdsmarkedsstyrelsen vil have adgang til oplysninger, der indgår i det fælles datagrundlag, fordi det er via det fælles datagrundlag oplysningerne udstilles for borgerne på Min side på Jobnet.

Oplysninger om aktiviteter og indsatser på uddannelses-, social- og sundhedsområdet, jf. de foreslåede ændringer til 62, stk. 1, og § 63 i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, indgår i det fælles datagrundlag i det omfang oplysningerne indgår i rehabiliteringsplanerne. Oplysningerne indgår i rehabiliteringsplanerne for at sikre en helhedsorienterede og sammenhængende indsats på tværs af forvaltninger således, at der banes vej for at personen får et liv med arbejde og dermed får adgang til at forsørge sig selv.

Med hensyn til tilsynets bemærkninger til den foreslåede ændring til § 66, stk. 2, i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats (hvorefter beskæftigelsesministeren bemyndiges til (også) at fastsætte regler om den indberetning og udveksling af data, der nævnes i § 68 a, stk. 8-13 i samme lov) skal det bemærkes, at bemyndigelsen skal anvendes til at fastsætte regler om indberetning af oplysninger til det fælles datagrundlag og til det statistiske datavarehus i Arbejdsmarkedsstyrelsen. Bemyndigelsen vil blive affattet i tråd med hidtidig praksis, jf. fx kapitel 13 om "Indberetning af uddannelsesoplysninger" fra Ministeriet for Børn og Undervisning i "bekendtgørelse om det fælles datagrundlag og statistiske datavarehus for beskæftigelsesindsatsen", jf. senest bkg. nr. 334 af 30. marts 2012. Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at en udmøntning i tråd med denne bestemmelse indebærer, at indberetningen og videregivelsen er omfattet af persondatalovens § 29, stk. 2, hvorefter underretning til den registrerede kan undlades.

Det er Beskæftigelsesministeriet opfattelse, at det proportionalitetsprincip, der gælder efter persondatalovens § 29, stk. 3, og hvor der ved vurderingen af, om underretning skal gives, skal ske en afvejning af på den ene side betydningen af en

underretning for den registrerede og på den anden side den arbejdsindsats hos den dataansvarlige, der vil være forbundet med underretningen, fortsat må anses for at være et tilstrækkeligt grundlag til at undlade at underrette de berørte personer om de oplysninger, der indberettes til det fælles datagrundlag og det statistiske varehus.

Beskæftigelsesministeriet skal med hensyn til tilsynets bemærkninger til den foreslåede § 91 b, stk. 4, i lov om arbejdsløshedsforsikring, oplyse, at der alene er tale om, at der i bestemmelsen tilføjes "ressourceforløbsydelse", da denne ydelse i lighed med de øvrige ydelser er forbundet med en rådighedsforpligtelse. Det er alene oplysningen om, at en person har været i udlandet i en periode, Arbejdsmarkedsstyrelsen videregiver til opholdskommunen. Opholdskommunen har selv oplysninger om, at personen har modtaget kontanthjælp, starthjælp, ledighedsydelse, særlig ydelse, introduktionsydelse eller sygedagpenge i den givne periode.

2.21. Lov om arbejdsarbejdsskadesikring

2.21.1. Økonomiske konsekvenser af ændringer på arbejdsskadeområdet

Ankestyrelsen bemærker, at lovforslaget ud over øget administrationsbidrag til Arbejdsskadestyrelsen også vil medføre øget administrationsbidrag til Ankestyrelsen. Ankestyrelsen har ikke vurderet størrelsen af dette administrationsbidrag.

DA gør opmærksom på, at der er merudgifter for arbejdsgiverne af reformen på arbejdsskadeområdet og foreslår, at erhvervslivets merudgifter neutraliseres allerede fra 2013 enten via reformer af arbejdsskadesikringsområdet eller på anden vis.

Danske Regioner har anført, at de forventer, at lovforslagets merudgifter for regionerne kompenseres efter gældende regler.

Kommentarer:

Lovforslaget bemærkninger er justeret i overensstemmelse med Ankestyrelsens bemærkninger.

De økonomiske konsekvenser for arbejdsgiverne er beskrevet i lovforslagets økonomiske bemærkninger. Det vurderes, at det ikke er muligt at neutralisere merudgifterne for arbejdsgiverne via den eksisterende lovgivning på arbejdsskadeområdet.

I forhold til bemærkningerne fra Danske Regioner bemærkes det, at lovforslagets merudgifter på arbejdsskadeområdet er en arbejdsgiverudgift, der ikke kompenseres via DUT.

2.21.2. Midlertidige afgørelser

Ankestyrelsen gør opmærksom på, at "afprøvning" af arbejdsevnen gennem individuelt tilpassede ressourceforløb for personer under 40 år medfører, at det ikke er muligt at træffe endelige afgørelser efter arbejdsskadesikringsloven. DH peger på det samme problem for så vidt angår fleksjob.

Dansk Socialrådgiverforening peger på det samme problem både for så vidt angår arbejdsskadeområdet og erstatningsansvarsloven og foreslår, at Arbejdsskadestyrelsen får mulighed for at skønne over, om der kan være tale om en varig tilstand i forhold til arbejdsskadesikringsloven. Ingeniørforeningen IDA foreslår, at Arbejdsskadestyrelsen efter arbejdsskadesikringsloven fortsat skal kunne træffe selvstændige afgørelser i forhold til, hvornår en tilstand er varig.

Forsikring & Pension foreslår en mulighed for at Arbejdsskadestyrelsen skal kunne træffe en afgørelse – samtidig med den midlertidige afgørelse – om, at kapitalisere erstatningen for det erhvervsevnetab, der tidligt i forløbet er muligt at udmåle. Også FTF, LO og Dansk Fibromyalgi-Forening påpeger problemerne med de lange afklaringsforløb.

Kommentarer:

Det er korrekt, at de langvarige afklaringsforløb, inden der kan træffes afgørelse om førtidspension og permanente fleksjob, forlænger perioden frem til den endelige afgørelse kan træffes i arbejdsskadesagen. Den foreslåede ændring af arbejdsskadesikringsloven er i overensstemmelse hermed.

Arbejdsskadestyrelsens kompetence til hurtigt at træffe endelige afgørelser vanskeliggøres af, at de oplysninger, der bliver indhentet i kommunerne til brug for sager om førtidspension og fleksjob har til formål at afklare pågældendes aktuelle arbejdsevne og mulighederne for at forbedre denne. Det vil derfor blive vanskeligere for Arbejdsskadestyrelsen at tilvejebringe oplysninger, der belyser omfanget af det varige (endelige) tab af erhvervsevne.

Det bemærkes, at Arbejdsskadestyrelsen i dag i nogle sager vurderer både et varigt (endeligt) og et midlertidigt tab af erhvervsevne, når den tilskadekomne anmoder om en endelig afgørelse og når det med sikkerhed helt eller delvist er muligt at vurdere nedsættelsen af erhvervsevnen.

I lovforslagets § 9, nr. 2, er det præciseret, at Arbejdsskadestyrelsen - når tilskadekomne er i fleksjob – på tilskadekomnes anmodning både kan træffe endelig afgørelse om det sikre tab af erhvervsevne og midlertidig afgørelse. For så vidt angår den endelige afgørelse er det en forudsætning, at styrelsen vurderer de erhvervsmæssige forhold som tilstrækkeligt afklarede.

2.21.3. Differencekrav efter erstatningsansvarsloven

LO og FTF peger på, at differencekrav efter erstatningsansvarsloven først kan opgøres, når arbejdsskadesagen er afklaret med en endelig afgørelse om det varige tab af erhvervsevne. Samtidig peger FTF på, at den midlertidige erstatning efter arbejdsskadesikringsloven vil blive trukket fra i differencekravet.

Kommentarer:

Dette er korrekt for så vidt angår erstatninger, der er omfattet af både arbejdsskadesikringsloven og erstatningsansvarsloven. For så vidt angår bemærkningen fra FTF om, at den midlertidige erstatning efter arbejdsskadesikringsloven skal fradrages i differencekravet, bemærkes, at dette også er korrekt. Dette forhold gør sig ikke alene gældende i forhold til personer, der fremadrettede omfattes af ressour-

ceforløb, men er en konsekvens af det samspil, der er mellem de to regelsæt, når en skade, som pådrages under arbejdsudførelsen, både er omfattet af arbejdsskadesikringsloven og erstatningsansvarsloven.

Det kan endvidere anføres, at samspillet mellem de forslåede regler om ressourceforløb og reglerne i erstatningsansvarsloven om erhvervsevne, som forudsætter en afklaring af den fremadrettede erhvervsmæssig situation, vil betyde, at erstatningssagen efter erstatningsansvarsloven ikke kan afsluttes, førend ressourceforløbet (ressourceforløbene) er afsluttet. Dette betyder, at sagsbehandlingstiden i disse sager kan strække sig over en længere periode og dermed, at der vil være flere sager, hvor en endelig udtalelse om erhvervsevnetabet ikke kan afgives inden for 2 år, som anført i erstatningsansvarslovens § 10. I disse sager må der i stedet afgives en midlertidig udtalelse.

2.21.4. Incitamentsstrukturen

DA påpeger, at reglerne i arbejdsskadesikringsloven indebærer, at der ikke er en tilskyndelse til at øge arbejdstiden for fleksjobbere med en arbejdsskade sammenlignet med fleksjobbere uden en arbejdsskade. *DA* peger i den forbindelse på, at der er behov for en grundlæggende nytænkning af arbejdsskadesystemet. Forsikring & Pension har bemærkninger i samme retning og peger specielt på, at de midlertidige fleksjob kan forøge dette problem, der også eksisterer efter gældende regler.

Kommentarer:

Det er korrekt, at arbejdsskadesystemet er et compensationssystem, der indebærer, at tilskadekomnes tab kompenseres. Dette gælder også tabet af erhvervsevne, der tillige kompenseres af anden lovgivning, herunder førtidspensionsreglerne og fleksjobreglerne. Samspilsreglerne findes i lov om social pension for så vidt angår samspillet med førtidspension og i arbejdsskadesikringsloven for så vidt angår samspillet med fleksjob.

Der vil i overensstemmelse med forslaget fra DA blive gennemført en nærmere analyse af disse problemstillinger. Samspillet med erstatningsansvarsloven vil også blive overvejet i denne forbindelse.

2.21.5. Samspil med private forsikrings- og pensionsydelse

Forsikring & Pension efterlyser en analyse og vurdering af samspillet mellem de enkelte elementer i lovforslaget og private forsikringsydelse og pensionsydelse. Der peges specielt på udgifterne efter erstatningsansvarsloven til erstatning for tabt arbejdsfortjeneste og udgifterne efter arbejdsskadesikringsloven samt erstatningsansvarsloven til erstatning for tab af erhvervsevne. Forsikring & Pension efterlyser generelt flere oplysninger om reformens økonomiske konsekvenser for forsikringsselskaberne.

Kommentarer:

Lovforslaget ændrer ikke kriterierne for tilkendelse af erstatning efter erstatningsansvarsloven og arbejdsskadesikringsloven. Da lovforslaget ikke berører spørgsmålet om, hvilke erstatninger der kan blive tilkendt, vurderes det ikke, at der som

følge af lovforslaget er behov for en analyse og vurdering af samspillet mellem de enkelte elementer i lovforslaget og private forsikrings- og pensionsordninger.

2.21.6. Mulighed for at undlade at fritstille forsikringstagere

Forsikring & Pension efterlyser en bestemmelse i ændringsloven svarende til § 89 i arbejdsskadesikringsloven, hvorefter vedtagelsen af lovforslaget ikke skal give forsikringstagerne mulighed for at blive fritstillet i forhold til deres forsikringsaftaler med forsikringsselskaberne.

Kommentarer:

Når et forsikringsselskab hæver en forsikringspræmie uden for hovedforfald skal forsikringsselskabet tilbyde forsikringstageren (på arbejdsskadeområdet: arbejdsgiverne) at blive fritstillet. Den bestemmelse, som Forsikring & Pension ønsker indsat, indebærer, at forsikringsselskaberne ikke skal fritstille forsikringstagerne.

På arbejdsskadeområdet er der tradition for at indsætte denne type bestemmelser i forbindelse med lovændringer, der har medført øgede udgifter, og forslaget er derfor imødekommet.

2.21.7. Udvidelse af digitalt advis

KL foreslår, at det digitale advis efter § 37, stk. 3, i arbejdsskadesikringsloven udvides, således at det også omfatter udveksling af oplysninger i forbindelse med ressourceforløbssager.

Kommentar:

En udvidelse af det digitale advis forudsætter, at KMD kan tilbyde oplysninger om ressourceforløbssager. Hvis KMD leverer oplysningen, kan Arbejdsskadestyrelsen modtage et sådant advis. Arbejdsskadesikringsloven vil i givet fald blive rettet i overensstemmelse hermed.

Det bemærkes, at ikke alle kommuner er tilknyttet KMD.

2.21.8. Vurdering af indtjeningen i fleksjob

Arbejdsskadeforeningen - AVS finder, at præciseringen af § 17 a, stk. 3, er udtryk for en forringelse i forhold til nuværende fleksjobbere.

Kommentar:

Ved den foreslåede bestemmelse i § 17 a, stk. 3, opretholdes gældende principper for vurderingen af indtjeningen i fleksjobbet.

2.21.9. Nye udmålingsmæssige spørgsmål

LO anfører, at forslaget til § 17 a, stk. 4, rejser en række udmålingsmæssige spørgsmål, som ikke er vurderet i lovforslaget, herunder navnlig i samspillet mellem arbejdsskadesikringsloven og erstatningsansvarsloven. LO forventer på denne baggrund en række retssager på grund af den retsikkerhed, der er tilvejebragt. LO peger på, at Justitsministeriet skal inddrages i disse udmålingsregler.

Kommentarer:

Det er korrekt, at der er forskelle mellem udmålingsreglerne i erstatningsansvarsloven og arbejdsskadesikringsloven, hvilket også ved flere tidligere lejligheder har været genstand for overvejelser i regi af udvalg/arbejdsgrupper. På en række punkter er der også sket en vis tilnærmelse af de to regelsæt. Der består dog stadig visse forskelle, som bl.a. også skal ses i lyset af, at sigtet med de to love er forskelligt. Det bemærkes, at der på nuværende tidspunkt ikke er planer om at igangsætte yderligere udvalgsarbejde, der direkte skal behandle de indbyggede forskelle i de to ordninger og deres indbyrdes sammenhæng.

2.21.10. Genoptagelse af sager om tab af erhvervsevne

STOP Flexjobreformen foreslår at alle fleksjobbere i den nuværende ordning får mulighed for at genoptage sager om tabet af erhvervsevne – både efter arbejdsskadesikringslovens og erstatningsansvarsloven.

Kommentar:

Efter gældende lov kan en arbejdsskadesag genoptages, når der foreligger nye oplysninger om sagens faktiske forhold. Der ændres ikke på dette med lovforslaget. Det betyder, at når tilskadekomne får et nyt fleksjob eller går fra et fleksjob til ikke-støttet beskæftigelse eller omvendt, er der grundlag for at genoptage arbejdsskadesagen. Der ændres ikke ved genoptagelsesbestemmelsen i arbejdsskadesikringsloven.

2.22. Ikrafttræden

DH, Dansk Socialrådgiverforening og KL bemærker, at det er urealistisk, at kommunerne har alle dele af reformen på plads på ikrafttrædelsestidspunktet den 1. januar 2013.

KMD ser udfordringer i forhold til en tilstrækkelig grad af IT-understøttelse af kommunerne allerede fra 1. januar 2013.

Danske Regioner bemærker, at der vil være en opstarts- og indfasningsperiode også efter den 1. januar 2013, hvor funktioner og samarbejdsstrukturer m.v. mellem kommuner og regioner tager sin endelige form.

Danske Patienter, Landsforeningen af Førtidspensionister og Scleroseforeningen ser det som et problem, at lovændringerne skal træde i kraft allerede den 1. januar 2013 og frygter, at kommunerne ikke kan nå at omstille sig.

DH og KL anbefaler, at ikrafttræden af reformen udskydes til 1. juli 2013.

Odense Kommune mener ligeledes, at ikrafttræden bør udsættes til 1. juli 2013 for at sikre, at kommunerne kan administrere ydelserne i reformen samt nå at implementere nye arbejdsmetoder/arbejdsgange.

Dansk Socialrådgiverforening foreslår, at reformen indføres i 5-6 forsøgskommuner fra 1. marts 2013, og at disse kommuners erfaringer anvendes til at sikre god og gennemtænkt implementering i de resterende kommuner fra 1. januar 2014.

Kommentar:

Ikrafttrædelsestidspunktet er i overensstemmelse med aftalen om en reform af førtidspension og fleksjob. Det er intentionen, at der hurtigst muligt sikres en tidligere, tværfaglig og sammenhængende indsats, hvor der kommer større fokus på den enkeltes ressourcer og på at udvikle den enkeltes arbejdsevne. Det skal vende udviklingen på førtidspensions- og fleksjobområdet, så flere får en tilknytning til arbejdsmarkedet og dermed adgang til at forsørge sig selv, og færrest muligt ender på varig, passiv forsørgelse.

2.23. Overgangsreglerne

LO, AC, KTO – og i et samlet svar - DM, GL, PROSA, FOA-Fag og Arbejde, HK, Kommunikation og Sprog, BUPL, Bibliotekarforbundet, LAFS, MSC-Danmark, PTU, Landsforeningen for Arbejdsmiljø og Arbejdsskadede, Parkinsonforeningen, Dansk Fibromyalgi-Forening, Ergoterapeutforeningen og LAP - foreslår, at overgangsreglerne gøres enkle og mere forståelige.

STOP Fleksjobreformen – og i et samlet svar - DM, GL, PROSA, FOA-Fag og Arbejde, HK, Kommunikation og Sprog, BUPL, Bibliotekarforbundet, LAFS, MSC-Danmark, PTU, Landsforeningen for Arbejdsmiljø og Arbejdsskadede, Parkinsonforeningen, Dansk Fibromyalgi-Forening, Ergoterapeutforeningen og LAP - påpeger endvidere, at den detaljerede beskrivelse af, hvornår der er tale om et jobskifte, at det bliver vanskeligt at administrere.

FTF, STOP Fleksjobreformen, Danske Patienter, SIND, BEDRE PSYKIATRI, Trine Villumsen Berling (TVB), Jette Fredskilde (JF) – og i et samlet svar - DM, GL, PROSA, Foa-Fag og Arbejde, HK, Kommunikation og Sprog, BUPL, Bibliotekarforbundet, LAFS, MSC-Danmark, PTU, Landsforeningen for Arbejdsmiljø og Arbejdsskadede, Parkinsonforeningen, Dansk Fibromyalgi-Forening, Ergoterapeutforeningen og LAP mener, at overgangsreglen for ansatte i fleksjob efter gældende regler, er urimelig, da det vil medføre, at ansatte bliver stavnsbundet i deres nuværende fleksjob.

FTF, STOP Fleksjobreformen, TVB, JF, Gigtforeningen og Dansk Socialrådgiverforening opfordrer til, at denne overgangsbestemmelse bortfalder, så personer, der i dag er ansat i fleksjob, kan fortsætte i fleksjob efter gældende regler, også når de skifter arbejde.

TVB, DH og LAFS anfører, at personer i fleksjob vil blive berørt dobbelt af en eventuel firing, da pågældende først mister sin løn og derefter bliver ansat til en lavere løn i en ny stilling samt at den nye fleksjobordning vil underminere mobiliteten på arbejdsmarkedet for personer i fleksjob, særligt for højtuddannede eller specialiserede vidensarbejdere.

DH forslår, at ansatte i fleksjob efter gældende regler, kun skal overgå til ny ordning, når de selv ønsker det, eller når de skifter til ny arbejdsgiver. Nye jobfunktioner på nuværende arbejdsplads bør ikke tælle med.

Dansk Handicap Forbund retter en skarp kritik af den foreslåede fleksjobmodel, herunder at mange vil gå markant ned i løn i forbindelse med jobskifte.

STOP Fleksjobreformen anfører endvidere, at det ligner diskrimination i forhold til Handicapkonventionens stk. 27, at allerede fleksjobvisiterede personer bliver overført til den nye ordning ved jobskift, firing eller ledighed. Samtidig mener STOP Fleksjobreformen, at der lovgives med tilbagevirkende kraft. Endelig anfører STOP Fleksjobreformen, at det er uklart hvilke muligheder nuværende ansatte i fleksjob har for at få hjælp og støtte fra deres jobkonsulent.

Kommentarer:

I en del af høringssvarene nævnes det som et generelt problem, at personer, der er i fleksjob ved reformens ikrafttrædelse den 1. januar 2013, vil blive omfattet af den nye ordning, hvis de bliver ledige fra fleksjobbet, eller hvis de skifter fleksjob. Dette gælder i særlig grad for mellem- og højtuddannede.

Der er med lovforslaget lagt op til, at den nye fleksjobordning kommer til at omfatte nye i ordningen, og personer, der skifter job, efter at ordningen er trådt i kraft.

En sådan overgangsordning giver en god balance mellem, at den nye ordning kan blive indfaset inden for en overskuelig årrække – og tryghed for at fleksjobansatte kan blive i deres ansættelse uden, at der sker ændringer heraf..

De meget omfattende bemærkninger til § 19, stk. 2, er udformet for at sikre størst mulig gennemsigtighed om, hvornår en person kan anses for at have skiftet fra et fleksjob til et nyt fleksjob med den virkning, at den pågældende bliver omfattet af de nye regler for fleksjobansættelser.

Der er ikke tale om, at der lovgives med tilbagevirkende kraft, men derimod om, at ordningen fremadrettet ændres, således at flere af dem, der i dag får ledighedsydelse, får mulighed for at deltage på arbejdsmarkedet. Med overgangsordningen får personer, der er ansat i fleksjob før den 1. januar 2012, endvidere mulighed for at indrette sig på eventuelle ændringer i deres ansættelses- og lønvilkår, idet de fortsætter på den nuværende ordning frem til et eventuelt jobskift.

Ansatte i fleksjob vil alle kun få hjælp og støtte fra deres jobkonsulenter i lighed med i dag. Dette præciseres i lovforslagets bemærkninger.

2.24. Øvrige forhold

2.24.1. Ophævelse af sanktion i form af tab af refusion

FSD vil gerne kvittere positivt overfor ophævelsen af sanktionen i form af kommunens tab af refusion i 36 måneder, hvis revurdering og visitation i fleksjobsager har været mangelfuld eller ikke er foretaget rettidigt.

2.24.2. Funktionærloven

AC mener, at mange funktionæransatte vil blive opsagt ved udsigten til længerevarende sygdom i og med, at arbejdsgiveren vil øge brug af 120-dages reglen og afskedige den ansatte, hvor der ikke er udsigt til kompensation for nedsat arbejdssevne.

KTO og FTF mener, at lønmodtageres beskyttelse i henhold til funktionærloven skal respekteres. Det samme gælder i forhold til ansættelsesbevisloven, der ligeledes kræver en ansættelse på mindst 8 timer for at pågældende er omfattet af loven.

STOP Fleksjobreformen, LAFS - og i et samlet svar - DM, GL, PROSA, FOA-Fag og Arbejde, HK, Kommunikation og Sprog, BUPL, Bibliotekarforbundet, LAFS, MSC-Danmark – Patientforeningen for kemikalieoverfølsomme, PTU, Landsforeningen for Arbejdsmiljø og Arbejdsskadede, Parkinsonforeningen, Dansk Fibromyalgi-Forening, Ergoterapeutforeningen og LAP - anfører, at funktionærloven sikrer funktionærer en række minimumsrettigheder. Men funktionærloven kræver dog ansættelse i minimum 8 timer, og ansatte i fleksjob på under 8 timer om ugen vil ikke dækkes af bestemmelserne i loven. Der foreslås, at funktionærlovens bestemmelser ændres således, at ansatte på under 8 timer også bliver omfattet af loven.

Kommentarer:

Funktionærstatus efter funktionærlovens regler er betinget af, at den pågældende beskæftiges hos arbejdsgiveren gennemsnitligt mere end 8 timer ugentligt og udfører funktionærarbejde. Varierende arbejdstider, der gennemsnitlig udgør mere end 8 timer ugentligt, er tilstrækkeligt til funktionærstatus. Man kan altså godt arbejde mere den ene uge og mindre den anden uge. Udgangspunktet tages i det faktiske antal arbejdstimer frem for det forventede eller aftalte. Perioder med fravær på grund af ferie, sygdom, barsel og helligdage medregnes ikke i beregningen af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. 8-timers grænsen blev indsat i funktionærloven i 2001. Forud herfor var grænsen for, hvornår en lønmodtager var omfattet af funktionærloven, 15 timer.

Der er ikke umiddelbart noget i vejen for, at man aftaler (individuel eller kollektiv aftale/overenskomst) eller lovgiver om, at den ansatte får rettigheder efter funktionærlovens regler, selvom timekravet ikke er opfyldt.

2.24.3. Ansættelsesbevisloven

Ingeniørforeningen IDA har i sit høringssvar anbefalet, at alle ansatte i fleksjob omfattes af ansættelsesbevisloven.

Kommentar:

Ansættelsesbevisloven gælder for alle lønmodtagere, hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end 1 måned, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer. Denne timegrænse følger direkte af Rådets direktiv om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet. Der gælder ikke særregler for personer i tilskudsjob. Direktivet er implementeret ved minimumsimplementering.

2.24.4. FNs handicapkonvention og forskelsbehandlingsloven

DH ser den foreslåede fleksjobordning ikke kun som et opgør med kompensationsprincippet, men også som værende i strid med grundlæggende rettigheder, som er fastslået i FNs handicapkonvention. Det gælder lige muligheder (også på arbejdsmarkedet), fuld og effektiv deltagelse og inklusion i alle dele af samfundslivet, ret til livslang uddannelse og ret til at tjene til livets ophold ved beskæftigelse, som frit kan vælges på et arbejdsmarked og i et arbejdsmiljø, der er åbent, inkluderende og

tilgængeligt. DH finder, at forholdet til FN's Handicapkonvention skal fremgå af lovforslaget.

Arbejdsmarkedets parter bør pålægges at bruge de sociale kapitler på de områder, hvor disse eksisterer til at tilpasse arbejdstid og -opgaver til de skånehensyn, en person med nedsat arbejdsevne måtte have for at kunne fungere optimalt og være fuldt produktiv i jobbet. Forskelsbehandlingslovens krav om rimelig tilpasning på arbejdspladsen bør fremhæves eksplicit. Arbejdsgiver har pligt til at foretage rimelige tilpasninger, herunder iværksætte skånehensyn i rimeligt omfang, og må ikke afvise at ansætte eller fastholde en person med handicap uden at have foretaget rimelig tilpasning. Omkostningerne hertil påhviler arbejdsgiver og skal ikke fratrækkes i fleksjobberens løn. Det skal sikres, at fleksjobbere aflønnes efter gældende overenskomster og ikke forskelsbehandles på grund af et handicap, når det gælder fastsættelse af løn- og arbejdsvilkår, samt at arbejdsmarkedets parter pålægges at anvende de sociale kapitler og leve op til krav om rimelig tilpasning i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

Dansk Handicapforbund anfører, at modellen for tilskud til fleksjob er et opgør med ligestilling på arbejdsmarkedet og direkte i strid med FNs handicapkonvention herunder artikel 27 b.

Dansk Handicapforbund anfører, at det er teoretisk, at tilskudsmodellen giver et incitament til at arbejde mere. I stedet bliver lønindtægten for borgere med progredierende handicap barberet i takt med udviklingen i deres handicap.

Ordnningen målrettes i modstrid med kompensationsprincippet og FN Handicapkonventionen til personer med lave indkomster, således at personer med handicap, som har mellemlange og videregående uddannelser ikke længere kompenseres og dermed ikke vil kunne arbejde på lige fod med deres kollegaer. Der er tale om en massiv indtægtsnedgang. Borgere, som i dag er kompenseret for deres nedsatte arbejdsevne, vil med den nye model ikke længere være kompenseret.

STOP Fleksjobreformen finder, at ændringen i fleksjobordningen fra en lønmodtagermodel til en model med et kombineret ansættelses- og ydelsesforhold er et opgør med retten til et værdigt og selvstændigt liv for mennesker med et handicap, hvor de har tilnærmelsesvist lige muligheder, som fx afspejles af principperne om kompensation og ligebehandling.

Hertil kommer, at de diffuse begreber som reel arbejdstid og effektiv arbejdstid er centrale udtryk for diskrimination og de går imod menneskerettighedskonventionens artikel 24 om retten til rimelig afgrænsning mellem arbejdstid og fritid.

STOP Fleksjobreformen henviser til ICESCRs gennemgang af Handicapkonventionens artikel 4, og fremhæver staternes pligt til ved lovgivning om forhold i relation til personer med handicap indgående at rådføre sig med og aktivt involvere personer med handicap. Dette er ikke sket.

STOP Flexjobreformen mener ikke, at staten har opfyldt forpligtelsen til at beskytte fleksjobbere og førtidspensionister, som er udsatte grupper og i særlig grad vil være det i en økonomisk krisetid.

LO anfører, at der efter forskelsbehandlingsloven ikke må ske ændring af lønindplaceringen, hvis den ansatte får reduceret timetal på grund af handicap, ulykke eller sygdom. Det er vigtigt, at der i bemærkningerne til loven tages højde for den ansættelsesretlige beskyttelse, som ligger i forskelsbehandlingsloven.

Kommentarer:

FNs handicapkonvention og menneskerettighederne

Handicapkonventionens formål er at sikre at mennesker med handicap kan få fuldt udbytte af menneskerettighederne og de fundamentale frihedsrettigheder samt at fremme respekten for værdigheden hos mennesker med handicap.

Efter handicapkonventionen er regeringen forpligtet til at fremme beskæftigelsesmuligheder og karrieremuligheder for mennesker med handicap på arbejdsmarkedet og at bistå med at finde, få, fastholde og vende tilbage til beskæftigelse. Institut for Menneskerettigheder er udpeget som det organ, der skal overvåge handicapkonventionens gennemførelse i Danmark.

Lovforslaget udmønter aftalen om en mere målrettet fleksjobordning, hvor formålet er at få de mest ressourcetsvage i gang med at arbejde frem for at leve et liv med passiv forsørgelse.

Et af reformens mål er at sikre, at der også fremover vil være mulighed for at tilbyde fleksjob til personer med nedsat arbejdsevne. Forudsætningerne for ordningerne er skredet, så der i dag anvendes 9 mia. kr. mere på ordningen end oprindeligt antaget. Samtidig giver ordningen ikke mulighed for at de personer, der har de største begrænsninger i arbejdsevnen kan få fleksjob.

Et af reformens primære mål er således at gøre det nemmere for mennesker med funktionsnedsættelser at komme ind på arbejdsmarkedet og derigennem at få mulighed for at realisere deres potentiale i et aktivt arbejdsliv på trods af de barrierer, som den enkelte har, hvor alternativet for disse mennesker i dag typisk er ledighedsydelse eller førtidspension.

Personer med de laveste lønninger og den mindste arbejdsevne vil fremover få det højeste tilskud fra det offentlige, mens de personer, der kan oppebære en høj indtægt ved eget arbejde får et lavere tilskud.

Sideløbende hermed er der i beskæftigelseslovgivningen mulighed for at træffe andre foranstaltninger med henblik på fastholdelse i job som fx bevilling af en personlig assistent, mentor eller hjælpemidler.

Om forholdet til forskelsbehandlingsloven og beskæftigelsesdirektivet (Rådets direktiv 2000/78/EF)

Forskelsbehandlingsloven forbyder direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af en række forskellige kriterier, bl.a. handicap. Loven retter sig primært mod forholdet mellem arbejdsgivere og lønmodtagere.

Det betyder blandt andet, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle ansatte eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår. Forskelsbehandling med hensyn til løn- og arbejdsvilkår foreligger, hvis der ikke ydes lige løn for samme arbejde eller for arbejder, der tillægges samme værdi.

Forskelsbehandlingsloven siger endvidere, at en arbejdsgiver har pligt til at træffe passende foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for en give en person med handicap adgang til beskæftigelse, til at udøve beskæftigelse eller have fremgang i beskæftigelse, lovens § 2 a.

Ansatte i fleksjob er under deres ansættelse og i forbindelse med ansættelse omfattet af beskyttelsen i forskelsbehandlingsloven på samme måde som andre ansatte for så vidt angår de beskyttede kriterier i loven. Det bemærkes i den sammenhæng, at det forhold, at man er tilkendt et fleksjob ikke nødvendigvis er ensbetydende med, at man har et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, og dermed er omfattet af arbejdsgiverens tilpasningsforpligtelse.

Efter forskelsbehandlingsloven er det muligt at iværksætte foranstaltninger med henblik på at forbedre beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap og for at sikre deres erhvervs-mæssige integration. Det er vigtigt, at virksomheder som led i deres sociale engagement vil kunne rekruttere personer med handicap. En omlæggelse af fleksjobordningen med henblik på at give mennesker med mindst arbejdsevne mulighed for at blive en del af fællesskabet og gøre det muligt for flere at realisere deres potentiale i et aktivt arbejdsliv er ikke i uoverensstemmelse med forskelsbehandlingsloven, da ordningen ikke er knyttet op på denne lov.

Reel arbejdstid

Begrebet reel arbejdstid er en afgrænsning for at fastlægge omfanget af tilskud fra kommunen. Tilskudsmodellen bygger på, at lønnen fra arbejdsgiver og tilskuddet fra kommunen tilsammen udgør indkomstgrundlaget, som i princippet er vederlag for beskæftigelse svarende til fuld arbejdstid. Anvendelse af disse begreber vurderes ikke at være i konflikt med menneskerettighedskonventionens artikel 24, som er tilgodeset i anden lovgivning blandt andet arbejdsmiljølovgivningen og lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet.

Involvering af handicaporganisationer

Lovforslaget har været i høring hos handicaporganisationerne.

Beskæftigelsesministeriet har derudover i forbindelse med forberedelsen af reformen, der bygger på forslag fra Arbejdsmarkedskommissionen, holdt møder med en række interesseorganisationer.

2.24.5. Forskelsbehandling

DH påpeger, at det essentielle for organisationen i dette lovforslag er, at en person, som har en nedsat arbejdsevne som følge af et handicap og derfor er i fleksjob, ikke må forskelsbehandles, hvad angår løn og ansættelsesvilkår. Med den foreslåede model ser organisationen en stor risiko for, at dette vil ske, og at principperne om ligebehandling og kompensation vil blive tilsidesat.

Stop Fleksjobreformen pointerer, at gruppen mener, begge lovforslagene indeholder både forskelsbehandling og diskrimination af mennesker pga. handicap samt ikke forholder sig ikke til de krav, som FN's handicapkonvention og flere andre love stiller af handicapjuridisk art.

Desuden mener gruppen, at lovforslaget om fleksjobberes løn og arbejdsvilkår åbner for et helt uacceptabelt princip om at fastsætte lønnen på baggrund af skøn over den enkelte medarbejders arbejdsintensitet – ved at tillade dette princip kombineret med individuelle lønforhandlinger uden de faglige organisationer undergraver lovforslaget fagforeningerne og de forventninger om minimumsoverenskomster, der må gælde for alle arbejdstagere.

Kommentar:

Baggrunden for forslaget er at sikre at mennesker med en nedsat arbejdsevne også fremover får adgang til arbejdsmarkedet gennem et fleksjob. Fleksjobordningen bliver derfor målrettet de mennesker, der har den mindste arbejdsevne. Det betyder, at arbejdsgiveren betaler løn og evt. pension for arbejdsindsats, som den fleksjobansatte yder - og den fleksjobansatte bliver kompenseret for sin nedsatte arbejdsevne gennem et tilskud fra kommunen, der reguleres på baggrund af lønindtægten. Forslaget forskelsbehandler ikke, idet lønnen, som for alle andre på arbejdsmarkedet, afspejler den arbejdsindsats, der ydes – og at der derudover kompenseres med et tilskud for det arbejde den pågældende ikke er i stand til at udføre på grund af sit handicap.

2.24.6. Refusionsreform

LEV, DH og Dansk Socialrådgiverforening har anført, at refusionsreglerne kan give kommunerne økonomiske incitamenter til at visitere til ressourceforløb frem for andre ordninger, fx førtidspension, eller at de ikke sikrer en hensigtsmæssig anvendelse af tilbud i ressourceforløbet.

DA anfører, at for at sikre en mere effektiv kommunal visitation til fleksjob er det af stor betydning, at den refusionsreform, som indgår i den politiske aftale, bliver sat i værk hurtigt og at det sikres, at den statslige refusion til kommunerne er væsentligt lavere end i dag.

Kommentarer:

Det fremgår af "Aftale om en reform af førtidspension og fleksjob", at regeringen på et senere tidspunkt vil fremlægge en samlet refusionsreform.

2.24.7. Seniorjobordning

STOP Fleksjobreformen finder det urimeligt, at ældre ene og alene på baggrund af handicap og sygdom i stedet for fleksydelse ikke kan blive omfattet af seniorjob-

ordningen på lige fod med deres ordinære alderssvarende kolleger. STOP Fleksjobreformen foreslår, at dette ændres, da det er diskriminerende i forhold til ældre handicappede.

Kommentarer:

Seniorjobordningen giver personer, der ved fortsat indbetaling af efterlønsbidrag kan opfylde anciennitetskravet for ret til efterløn ved efterlønsalderen og som har opbrugt retten til arbejdsløshedsdagpenge højst fem år før efterlønsalderen, ret til ansættelse i seniorjob i kommunen. Seniorjob er job, som oprettes i kommunen på ordinære løn- og ansættelsesvilkår.

Personer, der er visiteret til fleksjob, vil efter lovforslaget have ret til ledighedsydelse ved ledighed, indtil de når folkepensionsalderen. Da de ikke har en varighedsbegrænsning for ydelsen under ledighed, kan fleksjobvisiteredes forhold i den sammenhæng ikke sammenlignes med personer i arbejdsløshedsdagpengesystemet. Derudover vil kommunerne efter lovforslaget fortsat have pligt til at finde og give tilbud om fleksjob til personer, der er visiteret til fleksjob.

2.24.8. Skattnedslag for seniorer

STOP Fleksjobreformen udtaler, at det opleves, at ældre på det ordinære arbejdsmarkedet tilskyndes til at fortsætte på arbejdsmarkedet for at øge arbejdsudbuddet med en årlig økonomisk tilskyndelse på kr. 100.000. Fleksjobbere kan trods deres handicap/sygdom have lyst og overskud til at bidrage på arbejdsmarkedet på samme måde, men disse bliver ikke honoreret med kr. 100.000. Dermed afskæres en gruppe borgere fra arbejdsmarkedet og samtidig modtager de ikke den økonomiske tilskyndelse. STOP Fleksjobreformen finder dette er en forskelsbehandling af lige adgang til arbejdsmarkedet samt en diskriminering af syge og handicappede, og foreslår, at lovgivningen ensrettes.

Kommentarer:

Lov om skattnedslag til seniorer er en tidsbegrænset ordning for personer, der i perioden fra og med indkomståret 2010 til og med indkomståret 2016 fylder 64 år. De kan for de indkomstår, hvori personen fylder 64 år og 65 år, få et nedslag i indkomstskatten i form af tilbagebetaling af en del af det betalte arbejdsmarkedsbidrag. Der er i lov om skattnedslag til seniorer taget specifikt stilling til, at der ikke kan optjenes ret til skattnedslag på grundlag af ansættelse i støttet beskæftigelse, herunder fleksjob. Aftalen om reform af førtidspension og fleksjob ændrer ikke på dette.

2.24.9. Fleksydelse

STOP Fleksjobreformen henstiller, at fristen for den skattefrie tilbagebetaling af fleksydelsesbidrag forlænges, således at fristen fastsættes til en måned efter dette lovforslags endelige vedtagelse, idet der i lovforslaget indgår en række emner, som har betydning for hvorvidt en fleksjobber vælger at få sin fleksydelse udbetalt skattefrit eller ønsker at fortsætte i fleksydelsesordningen.

Kommentarer:

I forbindelse med aftalen om senere tilbagetrækning fra maj 2011 blev der givet mulighed for, at personer som havde indbetalt efterløns- eller fleksydelsesbidrag,

kunne få udbetalt sine bidrag skattefrit i en 6 måneders periode i 2012. Ved udmøntningen af aftalen blev perioden fastsat til at være fra og med den 2. april 2012 til og med 1. oktober 2012.

Denne mulighed for udbetaling af bidragene var begrundet i, at aftalen om senere tilbagetrækning indebærer væsentlige ændringer i efterlønsordningen, og der skulle derfor være mulighed for i en begrænset periode at kunne udtræde af efterløns- eller fleksydelsesordningen på mere gunstige vilkår. Muligheden for udbetalingen af bidragene, og dermed træde ud af efterløns- eller fleksydelsesordningen, har således ikke været begrundet i eventuelle ændringer i fleksjobordningen.

2.24.10. Ressourcer til Statsforvaltningerne

Statsforvaltningerne er af den opfattelse, at de skal tilføres flere ressourcer som følge en forventet forøgelse af antallet af klagesager.

Kommentarer:

Det er usikkert, om reformen, når den er indfaset, vil medføre et øget antal klagesager. I forbindelse med ikrafttræden vil der i lighed med gennemførelse af andre lovkomplekser formentlig ske en midlertidig stigning i antallet af klagesager. Det er ikke muligt at vurdere Statsforvaltningernes forventning om antallet af klagesager.

2.24.11. Trepartsudvalg

Frie Funktionærer stiller sig til rådighed som part i trepartsudvalget, idet dette er med til at sikre, at interesserne for den store gruppe af lønmodtagere, der ikke repræsenteres af LO, også bliver varetaget.

DH finder det ikke tilfredsstillende at nedsætte et udvalg bestående af de traditionelle parter på arbejdsmarkedet til at følge udviklingen på dette område. Organisationen mener, at organisationer, der har særlig ekspertise i forhold til nedsat arbejdsevne på baggrund af et handicap, skal inddrages i et sådant udvalg.

Kommentarer:

Trepartsudvalget skal følge løn- og arbejdsvilkår på fleksjobområdet, herunder om der er behov for at ændre i de kollektive aftaler, og vil bestå af repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter. Der vil herudover være behov for en generel opfølgning af virkningerne af reformen om førtidspension og fleksjob. Danske Handicaporganisationer vil blive inddraget i dette arbejde.

Bilag 1

Ekstern høring - Høringsliste

Advokatrådet
Ankestyrelsen
Arbejdsløshedskassen for Selvstændige (ASE)
Arbejdsmarkedets Tillægspension
Arbejdsskadeforeningen AVS
Bedre Psykiatri
Beskæftigelsesrådet
Beskæftigelsesrådets Ydelsesudvalg
Business Danmark
Danmarks Frie Fagforening
Dansk Socialrådgiverforening
Danske Handicaporganisationer
Danske Patienter
Danske Regioner
Datatilsynet
Den Uvildige Konsulentordning på Handicapområdet
Det Centrale Handicapråd
Erhvervsstyrelsen
Finansrådet
Finanstilsynet
Finanssektorens Arbejdsgiverforening
Foreningen af kommunale social-, sundheds- og arbejdsmarkedschefer i Danmark
Foreningen af Statsforvaltningsjurister
Forsikring & Pension
Frie Funktionærer
Frivilligrådet
FSR - danske revisorer
Jobrådgivernes Brancheforening
KL
KMD
Kommunernes Revision
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Kooperationen
Kristelig Arbejdsgiverforening
Kristelig Fagbevægelse
Landsforeningen af Fleks- og Skånejobbere - LAFS
Landsforeningen af førtidspensionister
LAP - Landsforeningen Af nuværende og tidligere Psykiatribrugere
Lægeforeningen
Pension Danmark:
Psykiatrifonden
Retssikkerhedsfonden
Rigsrevisionen
Rådet for Socialt Udsatte

SAND - De hjemløses organisation
SIND
Statsforvaltningerne
STOP Fleksjobreformen
Sundhedskartellet
Ældremobiliseringen
Ældre Sagen