

Af bemærkningerne til bestemmelsen fremgår:

”Som led i bekæmpelsen af misbrug af sociale ydelser m.v. er der i den gældende lovs § 42 og § 43 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 den gældende lovs § 45 indhente en redegørelse fra kommunen om, hvorvidt der er taget stilling til muligheden for en sanktion efter disse bestemmelser, hvis styrelsen modtager oplysninger om, at en person kan være omfattet af § 42 eller § 43.

Det foreslås, at reglerne finder tilsvarende anvendelse for modtagere af ressourceforløbsydelse.”

Datatilsynet skal igen henlede opmærksomheden på de grundlæggende betingelser om saglighed og proportionalitet i persondatalovens § 5 og databeskyttelsesdirektivets artikel 6.

Tilsynet skal i lyset af de nævnte bestemmelser anbefale, at det i lovforslaget eller i regler, der udarbejdes i henhold til bemyndigelsen i den foreslåede § 69 g, 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 udnyttelsen af bemyndigelsen i den foreslåede § 69 g. Endvidere skal tilsynet igen henlede på pligten til at indhente tilsynets udtalelse efter persondatalovens § 57.

**3.2** Af lovforslagets § 3, nr. 8, fremgår, at der i lov om aktiv socialpolitik indføres en ny § 69 h, hvorefter:

”Opholdskommunen kan uden forudgående samtykke fra den, der søger om eller får ressourceforløbsydelse, forlange, at en tidligere opholdskommune giver oplysninger om afgørelser om sanktioner efter §§ 69 b-f, hvis oplysningerne herom er nødvendige for opholdskommunens behandling af sagen. Opholdskommunen skal uanset muligheden for at indhente oplysningerne uden samtykke forsøge at få samtykke til at indhente oplysningerne.”

Det anføres i bemærkningerne til bestemmelsen, at

”[...]hvis en person ikke giver samtykke til, at oplysningerne kan indhentes, kan opholdskommunen uden personens samtykke anmode om, at den tidligere opholdskommune videregiver oplysninger om tidligere sanktioner, der fortsat er nødvendige og relevante i forhold til opholdskommunens sagsbehandling i forhold til en konkret afgørelse. Der skal således ikke videregives oplysninger om tidligere sanktioner, hvis oplysningerne ikke vil være nødvendige og relevante for en afgørelse, som kommunen skal træffe.”

Datatilsynet bemærker, at den foreslåede § 69 h efter tilsynets opfattelse kan indebære en fravigelse af persondatalovens § 8, stk. 3.

Tilsynet skal henvise til dets bemærkninger i udtalelse af 7. marts 2011 vedrørende den tilsvarende bestemmelse i lov om aktiv socialpolitik § 44 a.

Datatilsynet 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 databeskyttelsesdirektivets artikel 6.

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

**3.3** Det fremgår af lovforslagets § 3, nr. 22, at der i lov om aktiv socialpolitik indsættes en ny § 75, hvorefter:

”En person, der modtager ledighedsydelse, skal aktivt udnytte sine arbejdsmuligheder for at opnå fleksjob. Personen skal således [...]

2) lægge sit cv i Jobnet efter § 73 d i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, senest 3 uger efter personen har opnået ret til ledighedsydelse”

Datatilsynet skal for så vidt angår databehandling i Jobnet henviser til det ovenfor under pkt. 1.1 anførte.

#### **4. Ændringer til lov om arbejdsløshedsforsikring**

**4.1** Det fremgår af lovforslagets § 4, at lov om arbejdsløshedsforsikring i § 91 b, stk. 4, ændres, således at bestemmelsen får følgende ordlyd:

”Hvis Arbejdsmarkedsstyrelsen i forbindelse med tilsynet får en formodning om, at en person under opholdet i udlandet uberettiget kan have modtaget kontanthjælp, ressourceforløbsydelse eller ledighedsydelse efter lov om aktiv socialpolitik eller sygedagpenge efter lov om sygedagpenge, kan styrelsen uden retskendelse sikre sig kopi af personens pas og rejsedokumenter. Arbejdsmarkedsstyrelsen skal snarest videregive kopierne til personens opholdskommune.”

Muligheden for uden retskendelse at sikre sig kopi af personers pas og rejsedokumenter udvides således til også at omfatte personer, som modtager ressourceforløbsydelse, jf. bemærkningerne til bestemmelsen.

Datatilsynet skal for så vidt angår den foreslåede bestemmelse henviser til tilsynets udtalelse af 7. marts 2011. Det fremgår heraf bl.a.:

”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.”

Endvidere udtalte tilsynet:

”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.”

Kopi af dette brev er dags dato sendt til Justitsministeriets Lovafdeling til orientering.

Med venlig hilsen

Jakob Lundsager  
Chefkonsulent



Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering  
Njalsgade 72 C  
2300 København S

Sendt til: [aih@ams.dk](mailto:aih@ams.dk) og [flf@penst.dk](mailto:flf@penst.dk)

**18. oktober 2012**

Datatilsynet  
Borgergade 28, 5.  
1300 København K

CVR-nr. 11-88-37-29

Telefon 3319 3200  
Fax 3319 3218

E-mail  
[dt@datatilsynet.dk](mailto:dt@datatilsynet.dk)  
[www.datatilsynet.dk](http://www.datatilsynet.dk)

J.nr. 2012-112-0121  
Sagsbehandler  
Kasper Frederiksen  
Direkte 3319 3235

**Vedrørende høring over forslag til fastsættelse af løn- og ansættelsesvilkår i fleksjob, jf. § 70 e i forslag til lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats med flere love vedrørende aftale om reform af førtidspension og fleksjob**

Ved e-mail af 12. oktober 2012 har Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering fremsendt ovennævnte forslag til lovbestemmelse (herefter "forslaget til § 70 e") og anmodet om Datatilsynets eventuelle bemærkninger.

Datatilsynet har – henset til den givne tidsfrist – følgende umiddelbare bemærkninger:

**1. Det fremgår bl.a. af forslaget til § 70 e, stk. 3, at:**

"Løn- og øvrige arbejdsvilkår fastsættes efter de kollektive overenskomster på ansættelsesområdet, herunder sociale kapitler, lokalaftaler bestemmelser om løn og arbejdsvilkår for ansættelse og fastholdelse af personer i fleksjob. Hvis overenskomsterne m.v. ikke indeholder sådanne bestemmelser, eller disse bestemmelser ikke kan finde anvendelse, indgås aftale om løn- og arbejdsvilkår efter aftale mellem den ansatte og virksomheden, således at de gældende bestemmelser i overenskomsten, herunder om løn og arbejdstid, kan fraviges. En eventuel fravigelse skal afspejle den ansattes reelle ressourcer og skånebehov. Jobcenteret og den overenskomstbærende faglige organisation modtager kopi af aftalen om fleksjob[...]"

**Endvidere fremgår det bl.a. af forslaget til § 70 e, stk. 4, at:**

"På områder, der ikke er dækket af overenskomst, fastsættes løn og øvrige arbejdsvilkår efter aftale mellem den ansatte og virksomheden. På områder, hvor der findes en relevant sammenlignelig overenskomst skal parterne tage udgangspunkt i overenskomsten på det sammenlignelige område. Jobcenteret og i det omfang, der er taget udgangspunkt i en overenskomst, den overenskomstbærende faglige organisation, modtager kopi af aftalen om fleksjob[...]"

Efter Datatilsynets umiddelbare vurdering fraviger disse bestemmelser persondataloven. Tilsynet bemærker herved, at en oplysning om, at en person er godkendt til fleksjob, efter tilsynets opfattelse er omfattet af persondatalo-

vens<sup>1</sup> § 8, idet godkendelse til fleksjob bl.a. er betinget af en varigt nedsat erhvervsevne grundet fysiske, psykiske eller sociale forhold.

Datatilsynet skal derfor anmode om, at forholdet til persondataloven beskrives i lovforslagets bemærkninger, herunder i hvilket omfang regler i persondataloven fraviges. Tilsynet skal desuden anmode om, at forholdet til databeskyttelsesdirektivet<sup>2</sup> overvejes og beskrives i lovforslagets bemærkninger.

Datatilsynet skal herved henvise til persondatalovens § 2, stk. 1, hvoraf følger, at regler om behandling af personoplysninger i anden lovgivning, som giver den registrerede en bedre retsstilling, går forud for reglerne i persondataloven. Konsekvensen af denne regel er, at persondataloven finder anvendelse, hvis regler om behandling af personoplysninger i anden lovgivning giver den registrerede en dårligere retsstilling. Dette gælder dog ikke, hvis den dårligere retsstilling har været tilsigtet og i øvrigt ikke strider mod databeskyttelsesdirektivet.

En særlig hjemmel til behandling i videre omfang, end hvad der følger af persondataloven, bør efter Datatilsynets opfattelse kun tilvejebringes, hvis vægtige samfundsmæssige hensyn taler herfor. Det må bero på en politisk vurdering, om de samfundsmæssige hensyn, som lovforslaget tilsigter at varetage, har en sådan vægtig karakter, at ordningen skal indføres.

**2.** Hvis der med lovforslaget bliver etableret hjemmel til, at faglige organisationer kan behandle oplysninger omfattet af persondatalovens § 8, vil organisationerne skulle iagttage reglerne om anmeldelse til og tilladelse fra Datatilsynet. Se nærmere i persondatalovens kapitel 13. Tilsynet går umiddelbart ud fra, at der vil være tale om behandling af oplysninger også om personer, som ikke er medlemmer af organisationen. Tilsynet går i den forbindelse ud fra, at kravet om tilladelse fra Datatilsynet og tilsynets mulighed for at fastsætte vilkår for en sådan tilladelse vil finde anvendelse.

**3.** Kopi af dette brev er dags dato sendt til Justitsministeriets Lovafdeling til orientering.

Med venlig hilsen

Lena Andersen  
Kontorchef

---

<sup>1</sup> Lov nr. 429 af 31. maj 2000 om behandling af personoplysninger med senere ændringer.

<sup>2</sup> Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 95/46/EF af 24. oktober 1995 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger.

Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering  
Njalsgade 72 C  
2300 København S

Att.  
Anne Hedegaard [aih@ams.dk](mailto:aih@ams.dk)  
Flemming Frandsen [ff@penst.dk](mailto:ff@penst.dk)

Journalnr.	R-15-60024-62
Jurist	Karen Møller Christensen
Telefon	22 68 23 05
Fax	75 54 26 69
E-mail	karen.christensen@dukh.dk
Dato: 24. september 2012	

## J.nr. 2012-0010024 - Høring vedrørende forslag til reform af førtidspension og fleksjob

Tak for høringsmateriale.

Den Uvildige Konsulentordning på Handicapområdet (DUKH) har følgende bemærkninger hertil:

### Vedr. § 1 (lov om en aktiv beskæftigelsesindsats)

#### Nr. 33

a)

Vi finder, at det er uklart, om en ansøger har krav på at få en afgørelse på en ansøgning om et ressourceforløb, og i bekræftende fald, om ansøgeren kan klage over en sådan afgørelse (hvis der meddeles afslag).

Vi foreslår derfor, at dette bliver præciseret.

b)

Endvidere finder vi, at det er uklart, om en borger, der *ikke* er berettiget til offentlig forsørgelse, heller ikke kan være berettiget til et ressourceforløb (under forudsætning af at vedkommende i øvrigt opfylder betingelserne herfor).

Vi foreslår derfor, at dette ligeledes bliver præciseret.

c)

Endelig foreslår vi, at der redegøres for, hvad der forstås ved udtrykket "*længerevarende (offentlig forsørgelse*", i § 68 a, stk. 1, nr. 1

## Nr. 39

Vi foreslår, at der redegøres for, hvad der forstås ved udtrykket "særlige vilkår" i § 70 b, stk. 2 og 3.

### **Vedr. § 2 (lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats)**

#### **Nr. 4**

Det fremgår af bemærkningerne til nr. 4 (s. 132), at rehabiliteringsteamets anbefaling indgår i beslutningsgrundlaget, når den enkelte forvaltning efterfølgende træffer afgørelse i sagen, og at det således fortsat er den enkelte forvaltning, der har kompetencen til at træffe afgørelse i den enkelte sag.

Vi foreslår, at der tages stilling til / redegøres for, hvordan sagen skal behandles, hvis der er uoverensstemmelse mellem den indsats, teamet anbefaler, og det, der rent faktisk bevilges af forvaltningen / forvaltningerne.

### **Vedr. § 11 (lov om social pension)**

#### **Nr. 4**

Vi undrer os over, at sagen skal forelægges rehabiliteringsteamet, *inden* kommunen træffer afgørelse om, at sagen på det foreliggende grundlag overgår til behandling efter reglerne om førtidspension, jf. at påbegyndelse af sag om førtidspension på det foreliggende dokumentationsgrundlag er en rettighed, der følger af pensionslovens § 17. Endvidere fremgår det af Ankestyrelsens afgørelse, der er offentliggjort som SM P-6-07, at grundlaget for at vurdere ansøgerens arbejdsevne ikke behøver at foreligge på det tidspunkt, hvor der træffes afgørelse om, at sagen overgår til behandling efter reglerne om førtidspension, samt at "*kommunen af hensyn til borgeren burde træffe afgørelsen om at påbegynde sagen på det foreliggende grundlag hurtigst muligt og i umiddelbar tilknytning til anmodningen*", og at "*kommunen burde have truffet afgørelse om påbegyndelse af sag om førtidspension på et tidligere tidspunkt end 3 uger efter ansøgers anmodning herom.*"

Det fremgår af bemærkningerne til nr. 4 (s. 177), at hensigten er at sikre en fortsat hurtig behandling af sager, der skal behandles på det foreliggende dokumentationsgrundlag, og at forslaget er en konsekvens af, at alle sager om førtidspension skal behandles i rehabiliteringsteamet, inden der kan træffes afgørelse i sagen.

Det er vores vurdering, at forslaget medfører, at den tid, der medgår, *inden* sagen bliver rejst, alt andet lige må blive længere, og at tilkendelsestidspunktet dermed også bliver udskudt i forhold til gældende ret.

Vi foreslår derfor, at der redegøres for, hvorfor sagen ikke først skal forelægges rehabiliteringsteamet, *efter* at sagen er rejst, dvs. *efter* at kommunen har truffet afgørelse om, at sagen på det foreliggende grundlag overgår til behandling efter reglerne om førtidspension (men selvfølgelig inden der træffes afgørelse om, hvorvidt ansøgeren er berettiget til førtidspension eller ej).

#### **Nr. 6**

Det fremgår af bemærkningerne til nr. 6 (s. 178-179), at kommunen kan visitere til et fleksjob, selv om pågældendes arbejdsevne aktuelt er meget lille, og at betingelsen for at være berettiget til førtidspension skærpes. Endvidere fremgår det, at en borger, som aktuelt har en meget lille arbejdsevne vil kunne blive

visiteret til et fleksjob, hvis der er mulighed for, at vedkommendes arbejdsevne / arbejdsindsats kan udvikles, hvorimod kommunen skal vurdere, om der skal indledes en sag om førtidspension, hvis arbejdsevnen vurderes ikke at kunne forbedres, og den pågældende således varigt kun kan arbejde få timer om ugen.

Det er vores vurdering, at dette alt andet lige får betydning for den fremtidige anvendelse af den nugældende § 20, stk. 1, sidste punktum i lov om social pension.

Vi foreslår derfor, at der redegøres nærmere for, i hvilke situationer denne bestemmelse fremover skal finde anvendelse, herunder om dette forudsætter, at ansøgeren aktuelt er *helt uden* arbejdsevne (men hvor det samtidig er uforudsigeligt, om og i givet fald i hvilket omfang arbejdsevnen kan bedres på et senere tidspunkt).

Eventuelle spørgsmål til høringssvaret kan rettes til undertegnede.

Med venlig hilsen

Karen Møller Christensen  
Jurist





DET FAGLIGE HUS

Esbjerg - Kolding - Herning - Aarhus - Aalborg - Odense - Ringsted - København - Hillerød

Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering  
Njalsgade 72 C  
DK-2300 København S

Esbjerg, den 24. september 2012

Att: Anne Hedegaard og Flemming Frandsen

### **Høringskommentarer vedr. forslag til lov om ændring af Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats mv.**

I forbindelse med udsendt høring af den 4. september 2012 om ovennævnte fremsendes på det Faglige Hus Social Teams vegne følgende kommentarer.

- Under punkt 2.2.5.2 i det udsendte fremgår det, at det at Beskæftigelsesministeren får hjemmel til at fastsætte regler om fradrag i ledighedsydelse, og at hjemlen vil blive benyttet til at fastsætte regler om fradrag svarende til de i dag gældende regler. Der vil bl.a. blive fastsat regler om, at det medfører fradrag i ledighedsydelsen, hvis der er udbetalinger i forbindelse med lønindtægter eller løbende udbetalinger af pensioner, som er led i et tidligere ansættelsesforhold, og som er en sådan karakter, at det er sædvanligt, at arbejdsgiveren bidrager til pensionen mv.

Vi mener, at ovennævnte passus er med til at skabe usikkerhed omkring, hvad gældende regler fremadrettet vil være. Vi henviser til fradragsreglen, som beskrevet i bekendtgørelse 1236 af den 4. november 2010 og senere i Bekendtgørelse nr. 194 af den 27. marts 2012 hvori det fremgår, at der ikke sker modregning i ledighedsydelsen for pensioner, som er udbetalt, som følge af tab af erhvervsevne og som netop er et led i tidligere ansættelsesforhold.

Hvis meningen er, at der fremadrettet må modregnes i ledighedsydelsen for pensioner, udbetalt som følge af evt. tab af erhvervs/arbejdsevne, og som er led i et tidligere ansættelsesforhold, må dette betegnes som en forringelse af vilkårene for modtagere af ledighedsydelse, som vi ikke kan se beskrevet i høringsmaterialet.

- Endvidere er vi bekymrede for, at lovforslagets § 68 stk. 4 punkt 2.2.3.2 vil medføre, at færre end i dag vil få forlænget sygedagpengene, grundet at Jobcenteret inden generel varighed vil visitere sygemeldte borgere til et ressourceforløb, hvis de har begrænsninger i arbejdsevnen, hvorfor de vil overgå til den noget lavere ressourceforløbsydelse ved generel varighed, i stedet for muligvis at få sine sygedagpenge forlænget efter Lov om sygedagpenge § 27. stk. 1 nr. 1, 2, 4, 6



## DET FAGLIGE HUS

Esbjerg - Kolding - Herning - Aarhus - Aalborg - Odense - Ringsted - København - Hillerød

eller 7. Vi mener, at der er risiko for at brugen af § 27 i lov om sygedagpenge vil blive udfaset. Vi kan dog ikke i det fremsendte se, om det er den intentionen at udfase brugen af § 27.

Afslutningsvis vil vi nævne, at vi er nervøse for at kommunerne kan se en økonomisk fordel i, at sygemeldte personer visiteres til ressourceforløb i stedet for en evt. forlængelse af sygedagpengene, hvilket vil betyde en økonomisk besparelse for kommunerne, idet de i stedet for sygedagpengetaksten på 17.073 kr. kun skal udbetale ressourceforløbstaksten på enten 13.732 kr. eller 10.335 kr. pr. måned, hvilket vil betyde rigtigt meget for den enkelte sygemeldte borger, som går ned i indtægt. Herefter vil den sygemeldte skulle følge et ressourceforløb med en varighed på 1-5 år på den nedsatte ydelse, mens arbejdsevnen søges udviklet/afklaret. Vi ser en risiko for, at afklaringsagerne her vil trække i langdrag, hvilket implicit betyder at den sygemeldte vil skulle leve af ressourceforløbsydelsen længere end nødvendigt.

I er velkomne til at kontakte os, hvis nærværende skulle give anledning til spørgsmål.

Med venlig hilsen

**Det Faglige Hus - A-kasses Social Team**

Lennard Thomsen

Sagsbehandler - Social Team

Dir. nr. 79128169 - Fax 75460600

Email: leth@detfagligehus.dk



DET FAGLIGE HUS

Esbjerg - Kolding - Herning - Aarhus - Aalborg - Odense - Ringsted - København - Hillerød

Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering  
Att: Anne Hedegaard og Flemming Frandsen  
Njalsgade 72 C  
DK-2300 København S

Esbjerg, den 18. oktober 2012

**Høringskommentarer vedr. 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 ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik, lov om social pension og flere andre love**

I forbindelse med udsendt høring af den 12 oktober 2012 om ovennævnte, fremsendes på vegne Det Faglige Hus følgende kommentarer:

Af forslaget fremgår det af §70 e, stk. 3 og 4, at Jobcenteret og den overenskomstbærende faglige organisation skal have kopi af ansættelsesaftalen, og at tvister om løn og arbejdsvilkår skal afgøres ved faglig voldgift/arbejdsretten.

Det er udtryk for skævvridning, at det overenskomstbærende forbund skal orienteres om hver aftale - og således formodningsvist og efter ordlyden også hver gang der indgås aftale med et medlem af en anden organisation, herunder Det Faglige Hus. Herved får det overenskomstbærende forbund oplysninger om mulige medlemmer, som kan udnyttes til hvervning. En sådan praksis er ikke rimelig.

Det forekommer desuden at være aldeles uforeneligt med persondataloven, at der således fra kommunen skal sendes fortrolige oplysninger om en lønmodtager, herunder cpr.nummer, adresse, helbredsoplysninger, lønoplysninger, oplysninger om organisationsforhold m.v., til en organisation, der for alle andre end deres egne medlemmer, som de har et udtrykkeligt mandat til at repræsentere, ikke har nogen legitim interesse i at modtage disse oplysninger. Det samme gælder naturligvis for de mange lønmodtagere, der ikke er medlem af en fagforening overhovedet, og som naturligvis ikke skal tåle, at personfølsomme oplysninger tilgår en for dem aldeles uvedkommende organisation.

Lovgiver må i denne henseende stole på, at også andre forbund end de overenskomstbærende er i stand til at varetage medlemmernes interesser på fuldt betryggende måde og i samarbejde med arbejdsgiverne og de involverede kommuner kan sikre, at overenskomsterne overholdes.



## DET FAGLIGE HUS

Esbjerg - Kolding - Herning - Aarhus - Aalborg - Odense - Ringsted - København - Hillerød

Lovtekstens bemærkning om, at en kopi af aftalen skal tilgå den overenskomstbærende organisation, tjener således ikke noget sagligt formål og bør derfor udgå. 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.

Det er ligeledes vanskeligt at forstå nødvendigheden af forslaget formulering om, at tvister om etablering af fleksjob skal løses i det fagretlige system. Det Faglige Hus eller den ikke-organiserede lønmodtager har ikke adgang til dette system, og sager for denne personkreds skal derfor løses i det civile domstolssystem. Det kunne med fordel fremgå af lovteksten. Formuleringen genkendes fra arbejdsmiljølovens § 10, stk. 3, hvor den også giver anledning til fortolkningstvivil og praktiske udfordringer. Formuleringen bærer præg af at være sket ud fra en utidssvarende opfattelse af, at det alene er de overenskomstbærende forbund, der kunne finde på at rejse en sag på dette område. Som realiteten er på arbejdsmarkedet i dag, er der imidlertid en række andre aktører - herunder de godt 900.000 lønmodtagere, der ikke er medlemmer af en fagforening - som også skal kunne agere på dette område uden medvirken af de overenskomstbærende forbund. Og det skal som nævnt kunne ske udenom det fagretlige system.

Det er også helt uklart, hvad der skal forstås ved bemærkningen i lovforslagets stk. 4 om, at tvister på ikke-overenskomstdækkede områder skal løses ved fagretlig behandling, hvis en af "parterne" beder om det. Hvem er "parterne"? Kommunen, arbejdsgiveren og lønmodtageren og dennes eventuelle organisation? Eller er det også altid de overenskomstbærende forbund, selv om sagen ikke vedrører et af deres medlemmer? Det kan næppe være hensigten, og lovforslaget bør i den henseende præciseres.

Det fremgår af forslaget 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 lønmodtagerorganisation dermed gennem en rent processuel anmodning kunne tvinge arbejdsgiveren til at være bundet af overenskomsten i sin helhed? Det kan vel ikke være meningen. Såfremt formuleringen fastholdes, bør det som minimum præciseres, hvad den nærmere afgrænsning af denne potentielt vidtgående formulering er.

--oo00oo--

Det Faglige Hus mener, at det er et nyt, og ikke for alle fleksjobbere hensigtsmæssigt, tiltag, at arbejdsgiver kun skal betale løn for det arbejde der bliver udført. Reelt set risikerer borgere med begrænset arbejdsevne at skulle være på arbejdspladsen i 20 timer, men de vil kun få løn for f.eks. 10 timer, hvis deres arbejdsintensitet skønnes at være på 50 %. Arbejdsgiver kunne herved have et økonomisk incitament til at gøre borgeren dårligere end vedkommende reelt er med det formål at minimere sin lønudgift, hvilket vil medføre, at borgeren skal være flere timer på arbejdspladsen uden at få løn herfor.

Med forslaget indhold in mente og især næstsidste afsnit på side 4, hvor der fremgår, at ansatte i fleksjob, som netop på grund af deres nedsatte erhvervsevne kun kan arbejde i 8 timer eller derunder pr. uge, opnår en tilsvarende beskyttelse, foreslås det, at arbejdsgiveren får pligt til at ansætte fleksjobbereren på funktionærlignende vilkår med de rettigheder og pligter, der følger heraf. I modsat fald er det svært for os at se fordelene for arbejdsgiver ved at ansætte en fleksjobber kontra



## DET FAGLIGE HUS

Esbjerg - Kolding - Herning - Aarhus - Aalborg - Odense - Ringsted - København - Hillerød

f.eks. en studentermedhjælper, uanset om arbejdsintensiteten hos fleksjobberer er nedsat eller ej. Vi tror, det vil blive besværligt for fleksjobberer med især meget begrænset arbejdsevne at skulle finde et fleksjob på få timer.

Det er selvfølgelig ønskværdigt, at der skal være plads til (næsten) alle på arbejdsmarkedet, som beskrevet i forslaget, men vi mener alligevel, at forslaget generelt bærer præg af, at jo mere syg en borger er, jo mindre indtægt kan vedkommende opretholde. Dette er en klar forringelse ift. nuværende lovgivning, hvor der ikke sker forskelsbehandling afhængigt af en borgers handicaps sværhedsgrad.

I er velkomne til at kontakte os, hvis nærværende skulle give anledning til spørgsmål.

Med venlig hilsen

Det Faglige Hus

Lennard Thomsen

Sagsbehandler - Social Team

Dir. nr. 79128169 - Fax 75460600

Email: leth@detfagligehus.dk

Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering  
Njalsgade 72C  
2300 København S

Hvidovre, den 18. oktober 2012

Sag 2-2012-01337– Dok. 99754/me

## Hørings svar vedr. lovbestemmelse om fastsættelse af løn og øvrige ansættelsesforhold i fleksjobordningen

---

Danske Handicaporganisationer (DH) har modtaget ovennævnte lovforslag i høring og takker for muligheden for at afgive bemærkninger hertil. Indledningsvist må DH dog stærkt beklage den meget korte høringsfrist, som oven i købet ligger i efterårsferien, hvor mange holder ferie. Det har betydet, at flere af DH's 32 medlemsorganisationer ikke har haft mulighed for at afgive bemærkninger til dette lovforslag, som har meget stor betydning for mange af DH's medlemmer. Dette finder DH ikke hverken rimeligt eller hensigtsmæssigt i forhold til at sikre, at synspunkter og viden fra relevante organisationer, som repræsenterer de mennesker, der påvirkes af lovgivningen, bliver inddraget.

### Generelle bemærkninger

Det essentielle for DH 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 DH imidlertid en stor risiko for, at dette vil ske, og at principperne om ligebehandling og compensation vil blive tilsidesat. DH mener derfor, at modellen ikke uden væsentlige ændringer kan anvendes, som den her foreligger.

DH finder eksempelvis muligheden for, at overenskomsterne kan fraviges ved gensidig aftale (stk. 3) meget problematisk ift. at sikre lige løn- og ansættelsesvilkår for personer i fleksjob. De sociale kapitler på det private område er slet ikke tilstrækkeligt specificerede til at håndtere ansættelser efter den nye fleksjobordning, og det er derfor helt nødvendigt at se nærmere på dette område.

Endvidere mener DH, at foreslåede bestemmelser om fastsættelse og revurdering af arbejdsevnen er uhensigtsmæssige i forhold til at sikre, at arbejdsevnen for personer i fleksjob bliver vurderet så retvisende som muligt. Vurderingen *skal* foregå på baggrund af den fornødne handicapspecifikke viden, med udgangspunkt i det konkrete job og den enkeltes konkrete handicap, med inddragelse af alle relevante parter, med fuld klageadgang, samt under hensyntagen til krav om rimelig tilpasning.

Endelig er det ikke tilfredsstillende at nedsætte et udvalg bestående af de traditionelle parter på arbejdsmarkedet til at følge udviklingen på dette område. Organisationer, der har særlig

ekspertise i forhold til nedsat arbejdsevne på baggrund af et handicap, skal inddrages i et sådant udvalg, herunder naturligvis DH.

## **Specifikke bemærkninger**

### **Stk. 2:**

*Hurtig vurdering af arbejdsevnen:* Sagsbehandlingstiden kan være afgørende for fleksjobbets etablering. Det vil derfor være vigtigt, at jobcenterets vurdering af en persons arbejdsevne sker så hurtigt som muligt. DH vil derfor foreslå, at der sættes frister for, hvor hurtigt jobcenteret skal levere en konkret arbejdsevnevurdering.

*Vurdering skal tage afsæt i det konkrete job:* Det skal præciseres, at jobcenterets vurdering af arbejdsevnen skal ske med afsæt i det konkrete fleksjob og de konkrete opgaver, jobbet består af. I forslaget beskrives det, at vurderingen skal ske på baggrund af 'foreliggende oplysninger i sagen, herunder rehabiliteringsplanens forberedende del' mv. Den vigtigste information i sagen handler imidlertid om, hvordan personen kan arbejde i det konkrete job, på den konkrete arbejdsplads, med den indretning og de skånehensyn, som det er muligt at tage på den konkrete arbejdsplads. Det skal derfor indskrives eksplicit i lovens bemærkninger. Det bør ligeledes indskrives, at der i vurderingen af arbejdsevnen skal tages højde for virksomhedens forpligtelse til at foretage rimelig tilpasning, jf. lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

*Inddragelse af borgeren og relevante parter:* Alle relevante parter, herunder naturligvis fleksjobkandidaten og dennes bisidder skal inddrages i denne vurdering. Bisiddere fx fra den pågældendes handicaporganisation vil ofte være dem, der ved mest om, hvad kandidatens funktionsnedsættelse - med brug af de rette hjælpemidler - betyder i praksis. DH's erfaring fra jobcentrene, som også er dokumenteret bl.a. i evalueringen af handicapindsatsen foretaget af Rambøll i 2009, er desværre, at der ikke findes den fornødne ekspertise om funktionsnedsættelser og deres betydning i praksis ift. konkrete job.

*Klagemulighed:* Den fleksjobvisiterede skal have adgang til at klage over alle kommunale afgørelser, herunder alle afgørelser vedr. arbejdsevnen, hvor kommunen har været involveret. Dette skal ekspliciteres i loven.

*Revurdering efter 3-6 måneder:* Mennesker, som har nedsat arbejdsevne som følge af fx et kognitivt eller kommunikationshandicap, vil ofte skulle bruge mindst 3 måneder på at sætte sig ind i nye opgaver. Det vil derfor først efter 3 måneder – og i nogle tilfælde længere tid – være muligt at bedømme den ansattes arbejdsevne i det konkrete job mere præcist til fordel for såvel arbejdsgiver som den ansatte. DH mener derfor, 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 fleksjobbets begyndelse. En sådan revurdering vil således være med til at sikre, at lønnen fastsættes korrekt på baggrund af den faktiske arbejdsevne, når personen er kommet ind i arbejdsopgaverne og har fået etableret

rutiner, arbejdsgange og evt. yderligere nødvendige tilpasninger på arbejdspladsen. Alle relevante parter, herunder den faglige organisation, skal deltage i denne revurdering.

*Fastsættelse af arbejdsevnen:* Det er vigtigt, at den arbejdsevne, der bliver resultatet af vurderingen i jobcentret, beregnes som en *gennemsnitlig* indsats på den konkrete virksomhed i det konkrete job, således at der bliver mulighed for at have varierende arbejdsevne over tid, uden at lønnen skal reguleres hver gang, arbejdsevnen ændrer sig lidt op eller ned. Dette vil være nødvendigt for nogle personer med nedsat arbejdsevne, som skyldes et handicap, hvor periodevise forværringer gør sig gældende (fx gigt, sindslidelse eller fibromyalgi). Det vil ligeledes føre til overdrevent bureaukratisk administration, hvis lønnen skal ændres ved udsving i arbejdsevnen fra uge til uge, måned til måned.

Når det gælder progredierende handicap, vil arbejdsevnen forringes over tid. Mange handicap har i det hele taget følgevirkninger, såsom udtrætning og fysisk nedslidning, som gør, at arbejdsevnen forringes over tid. Det kan blive meget bureaukratisk, hvis der ikke opsættes en fleksibel ramme for, i hvilket omfang arbejdsevnen skal have ændret sig, før der skal foretages en revurdering.

*Vurdering af arbejdsintensitet:* DH mener, at ordet ”særlige tilfælde” i lovens bemærkninger bør fjernes. Det er ikke ”særligt”, at personer i fleksjob har udsving eller en lavere arbejdsintensitet, fx ift. kognitive handicap, hvor udtrætning spiller en væsentlig rolle. Det er netop det, fleksjobordningen også hidtil har kunnet rumme, og det bør den også kunne fremover, uden at det betragtes som noget særligt.

Ift. vurdering af arbejdsevnen er det endvidere vigtigt at sikre, at lønfastsættelsen for personer med nedsat arbejdsevne tager udgangspunkt i, at fleksjobbere har ret til at samme omfang af pauser som andre ansatte, udover de pauser, som den fleksjobansatte måtte have behov for som direkte følge af sit handicap.

Derudover skal kravet om rimelig tilpasning igen indskrives eksplicit, således at en fleksjobansat, som har et handicap, ikke selv skal bære den økonomiske byrde for en tilpasning, som arbejdsgiveren har pligt til at foretage, og som arbejdsgiveren ydermere vil kunne modtage offentlig støtte til.

### **Stk. 3:**

*Fravigelse af overenskomster:* Det foreslås, at overenskomsterne kan fraviges, når overenskomsterne ikke kan anvendes til at håndtere aftaler om løn og ansættelsesvilkår til personer med nedsat arbejdsevne. Fravigelserne skal afspejle den enkeltes ressourcer og behov, og jobcenter og den overenskomstbærende faglige organisation modtager kopi af aftalen.

DH kan ikke acceptere, at arbejdsgiver og arbejdstager kan aftale at afvige overenskomsterne. Det er end ikke formuleret som et krav, at den faglige organisation skal



være deltage i forhandling herom, hvilket som minimum må være et krav i betragtning af, Andre arbejdstagere har ret til at inddrage faglig organisation i en sådan forhandling.

Det er ligeledes fastslået ved Højesteret, at overenskomster kun kan fraviges ved aftale mellem det konkrete ansættelsesforholds parter i det omfang overenskomsten åbner mulighed herfor. DH finder det derfor ikke acceptabelt, at arbejdsgiver og arbejdstager ifm. fleksjobansættelser selv skal kunne aftale, at overenskomsterne fraviges. En person ansat i fleksjob med en begrænset eller lille arbejdsevne (og som med den nye ordning kan have mere alvorlige psykiske handicap og meget lille arbejdsevne som følge heraf) vil være i en ugunstig position over for arbejdsgiveren, hvis denne mener, at overenskomsten skal afviges. Denne lovgivning vil ikke beskytte fleksjobberen mod urimelige forringelser af løn og ansættelsesforhold, tværtimod.

*Brug af sociale kapitler:* DH mener i forlængelse heraf, at der behov for at udvikle og fremme brugen af sociale kapitler, især på det private område. De sociale kapitler bliver kun brugt i meget begrænset omfang, selvom det var en af forudsætningerne for førtidspensionsreformen i 2000.

Der er også brug for at afdække, hvordan de sociale kapitler bliver anvendt, i hvilke brancher og hvordan de fungerer med henblik på at vurdere, om de fungerer tilfredsstillende.

#### **Stk. 4:**

*Viden og ekspertise i det fagretlige system:* DH accepterer, at eventuelle tvister om arbejdsevne og løn, som følger efter revurderingen, kan behandles i det fagretlige system, som foreslået. DH 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. Det vil derfor være afgørende for kvaliteten af de afgørelser, der træffes, at Arbejdsretten tilføres viden og ekspertise om dette område. Området og afgørelserne, der træffes, bør derudover følges nøje med henblik på justeringer og yderligere tilførsel af viden og ekspertise.

*Medlemskab af fagforeninger:* DH er også bekymret for, at personer, som har et betydeligt handicap, og som følge heraf en meget lille arbejdsevne og en meget lille indtægt, ikke i samme grad som andre ansatte vil være organiseret i en faglig organisation. Det vil være uforholdsmæssigt dyrt. Og personer med meget lille arbejdsevne, som ofte står i en ugunstig situation over for arbejdsgiver, vil ofte ikke kunne føre sig egen sag mod arbejdsgiver, som andre uorganiserede kan vælge at gøre.

DH mener derfor, at faglige organisationer bør opfordres til at tilbyde medlemsskaber, som økonomisk tager højde for den betalingsevne, personer med begrænset arbejdsevne og lille indtægt har. Ligeledes skal der tages højde for tilgængelighed for mennesker med handicap i det arbejdsretlige system, herunder fysisk tilgængelighed og tilgængelighed til IKT.

Ønskes ovenstående uddybet, kan konsulent Malene Eskildsen kontaktes (E: [me@handicap.dk](mailto:me@handicap.dk) / T: 3638 8546).

## **Høringsvar om reformen om førtidspension og fleksjob**

### **Rehabiliteringsteams og ressourceforløb**

Diabetesforeningen hilser helhedsorientering og tværfaglighed i form af kommunale rehabiliteringsteams velkomment. Det er bestemt vigtigt at give borgere en sammenhængende indsats, der kan hjælpe den enkelte videre i livet. Herunder få vurderet hvilke beskæftigelsesmæssige, sociale og sundhedsmæssige indsatser, der er nødvendige for at sikre den enkelte borger fodfæste på arbejdsmarkedet og hvorledes disse indsatser skal koordineres.

Vi ser også meget positivt på, at der fremover for alle borgere i forbindelse med etablering af ressourceforløb skal opstilles konkrete mål i forhold til arbejde og uddannelse. Endvidere er vi meget enige i, at udvikling af arbejdsevnen forudsætter, at borgeren har ejerskab til indsatsen og har indflydelse og bliver lyttet til.

Derudover er vi i forhold til ressourceforløb meget tilfredse med, at personer, hvor det er dokumenteret, at de er så syge eller har så betydelige funktionsnedsættelser, at det er åbenbart formålsløst at forsøge at udvikle deres arbejdsevne i et ressourceforløb, er undtaget fra ressourceforløb.

### **Fleksjob**

Diabetesforeningen finder det ikke hensigtsmæssigt at gøre fleksjobbevillingerne midlertidige. Midlertidighed vil gøre det vanskeligere at få og bevare en fast tilknytning til arbejdsmarkedet, idet det vil skabe uro, at fleksjobbevillingen løbende skal revurderes.

Herudover finder vi den nye tilskudsmodel problematisk, idet den ikke harmonerer med ligestillings- og kompensationsprincippet. Fremover vil mennesker med nedsat funktionsevne ikke længere få løn svarende til deres kollega, der laver det samme. Tilskudsmodellen øger dermed

afstanden og forskellen mellem mennesker med nedsat funktionsevne og mennesker ansat på ordinære vilkår. Vi frygter i højere grad et A- og et B-hold.

Diabetesforeningen er heller ikke enig i, at den nye tilskudsmodel vil styrke det, der er formålet med reformen, nemlig i højere grad at få mennesker med nedsat funktionsevne i arbejde eller at få dem til at arbejde mere. Handicap og sygdom har man ikke selv valgt, og man bliver ikke mere rask eller bedre til at klare et arbejde, fordi man bliver mere fattig. Diabetesforeningen er således ikke enig i reformens måde at tænke motivation og incitament på.

Herudover savner vi, at reformen forbedrer mulighederne for de personer, der ikke har meget begrænset arbejdsevne. Diabetesforeningen støder på mange mennesker, der er for syge og nedslidte til at kunne være 100 % på arbejdsmarkedet, men som endnu ikke har en meget begrænset arbejdsevne. For disse mennesker er der fortsat ikke tilstrækkelig og hensigtsmæssig hjælp at hente.

## **§ 100**

Diabetesforeningen mener, at mennesker med varig lidelse skal kompenseres for de faktiske og nødvendige merudgifter, som mennesker, der ikke har varige lidelser, ikke har.

Vi kan derfor støtte en anden beregningsmetode for § 100. Som det er nu får man udbetalt 1500 kr. om måneden, hvis man har merudgifter for mere end 500 kr. om måneden. Ved fremover at udbetale et beløb rundet op til nærmeste 100, skabes en umiddelbart mere retfærdig kompensation.

Det bør dog kædes sammen med en udvidelse af personkredsen for § 100, således at besparelsen ved at ændre beregninger kommer flere pensionister med funktionsevnenedsættelse til gode. Hvad er fx begrundelsen for, at man mister sin merudgiftsydelse, når man går på folkepension og fortsat har de samme merudgifter og samtidig formentlig en lavere indkomst? Det er heller ikke

rimeligt, at førtidspensionister efter gl. ordning ikke har adgang til at få dækket merudgifter efter § 100, men er henvist til hjælp efter trangskriterier.

Skal man leve op til princippet om kompensation for de faktiske udgifter, mener vi derudover også, at bagatelgrænsen bør sættes ned. For mange mennesker er 6000 kr. om året rigtig mange penge at skulle betale selv, og dette ændrer reformen desværre ikke på.



Styrelsen for  
Fastholdelse og Rekruttering  
Njalsgade 72 C  
DK-2300 København S

**Ergoterapeutforeningen**

Nørre Voldgade 90  
DK-1358 København K  
Tlf: +45 88 82 62 70  
Fax: +45 33 41 47 10  
cvr nr. 19 12 11 19  
etf.dk  
den 24. september 2012

**Høringssvar vedrørende 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 (Reform af førtidspension og fleksjob, herunder indførelse af ressourceforløb, rehabiliteringsteams, fleksløn tilskud m.v.).**

Ergoterapeutforeningen afgiver hermed høringssvar på lovforslaget om reform af førtidspension og fleksjob. Forslagets ambition om, at alle skal have muligheder for at bevare en tilknytning til arbejdsmarkedet og dermed være en del af fællesskabet, signalerer positivt, at samfundet ser en værdi i alles aktive deltagelse.

Med målet om, at fastholde et rummeligt arbejdsmarked, vurderer Ergoterapeutforeningen dog, at det er uheldigt, at reformen lægger op til en betydelig forringelse af forsørgelsesgrundlaget for dem, der ufrivilligt har mistet en del af deres arbejdsevne. Ergoterapeutforeningen tilslutter sig FTF's og SHK's høringssvar til lovforslaget og er derudover medunderskriver af et katalog med 14 ændringsforslag, der er udarbejdet sammen med en række andre organisationer (fremsendt af Dansk Magisterforening).

Ergoterapeutforeningen hæfter sig ved, at lovforslaget også giver plads til forbedringer for fleksjobberne, f.eks. at de nu får mulighed for at blive tilknyttet en a-kasse, der forpligtes til at tilbyde aktive tilbud, hvorved fleksjobbere ligestilles med øvrige ledige.

Reformens styrke er, at helhedstænkning, tværfaglighed og sundhedskoordinering i indsatsen er i fokus. Ergoterapeutforeningen ser det som et stærkt udgangspunkt, at en kommende reform lægger vægt på det aktive potentiale, der i hvert tilfælde skal understøttes fuldt ud hos den enkelte, før vedkommende eventuelt må henvises til en tilværelse uden for arbejdsmarkedet.

Ergoterapeutforeningen finder det endvidere særdeles konstruktivt, at alle kommuner skal etablere tværfaglige rehabiliteringsteams med henblik på at koordinere de forløb, der jo meget ofte går på tværs af beskæftigelses-, social-, uddannelses- og sundhedsområdet. Herved kan rehabiliteringen i Danmark få et løft.

Ergoterapeuter har en helt unik kompetenceprofil i forhold til at få etableret, og til selv at indgå i tværfaglige rehabiliteringsteams for at sikre en god koordinering af den samlede indsats. Vi vil således kunne bidrage med at give den enkelte bedre mulighed for at vende tilbage til arbejdsmarkedet. Som faggruppe har vi allerede indhentet mange nyttige erfaringer fra de såkaldte TTA-projekter. Denne værdifulde viden stammer både fra Danmark og fra udlandet, og kan med fordel bruges i forbindelse med de nye initiativer.

**Region Midt-Nord**  
Mindegade 10  
DK-8000 Århus C  
Tlf: +45 88 82 62 70

**Region Øst**  
Høje Taastrup Boulevard 82, 1.tv.  
DK-2630 Taastrup  
Tlf. + 45 88 82 62 70

**Region Syd**  
Lumbyvej 11  
DK-5000 Odense C  
Tlf: + 45 88 82 62 72



Mere konkret kan ergoterapeuter foretage detaljerede vurderinger af arbejdsevne og anskue mulighederne for arbejdsmarkedsrehabilitering ud fra standardiserede undersøgelsesredskaber. Vores kernekompetencer omfatter en sundhedsfaglig rehabiliteringsindsigt kombineret med viden om ergonomi, hjælpemidler og velfærdsteknologi, der giver muligheder for borgerinvolvering i den enkeltes problemløsning gennem støtte, vejledning, træning og undervisning før, under og efter etablering af en fleksjobsaftale.

For yderligere oplysninger stiller Ergoterapeutforeningen sig naturligvis gerne til rådighed, ligesom man kan læse mere om ergoterapeutisk intervention i arbejdsmarkedsrehabilitering på:

[http://www.etf.dk/fileadmin/bruger\\_upload/dokumenter/FAG\\_FORSKNING/Rehabilitering/TTA\\_-ergoterapeutisk\\_intervention.pdf](http://www.etf.dk/fileadmin/bruger_upload/dokumenter/FAG_FORSKNING/Rehabilitering/TTA_-ergoterapeutisk_intervention.pdf).

Ergoterapeutforeningen ser frem til at følge den videre proces, og vi bidrager gerne i det fremtidige arbejde.

Med venlig hilsen

19. september 2012  
Sag 12/05387  
/metalb-erst

**Erhvervsstyrelsens høringssvar vedr. forslag til lov om ændring af lov om aktiv beskæftigelsesindsats, lov om ansvaret for styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik, lov om social pension og flere andre love.**

**ERHVERVSSTYRELSEN**

Dahlerups Pakhus  
Langelinie Allé 17  
2100 København Ø

Tlf 35 29 10 00  
Fax 35 46 60 01  
CVR-nr. 10 15 08 17  
erst@erst.dk  
www.erst.dk

Erhvervsstyrelsen har fra Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering fået udkast til ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats mv. vedr. førtidspensions- og fleksjobreform i høring.

Erhvervsstyrelsen Team Effektiv Regulering (TER - tidligere CKR) har følgende bemærkninger i anledningen af de administrative konsekvenser:

Lovforslagets bemærkninger indeholder en formulering i henhold til Fleksjobordningen. Det fremgår, at en aftale mellem arbejdsgiver og medarbejder bl.a. skal være skriftlig. Ydermere skal det dokumenteres, at der er gjort et reelt forsøg på at etablere et vedvarende udstøttet job.

TER bemærker, at dette kan medføre administrative byrder for virksomheden, såfremt det er virksomheden der skal tilvejebringe dokumentationen. Det har ikke været muligt for TER at få be- eller afkræftet dette af Beskæftigelsesministeriet. TER kan derfor ikke vurdere de eventuelle administrative byrders omfang. Beskæftigelsesministeriet er velkommen til at kontakte TER med henblik på en nærmere drøftelse af de evt. administrative konsekvenser for virksomhederne.

Med venlig hilsen

Mette R. W. Albrechtsen

Stud.jur.



## Flemming Frandsen

---

**Fra:** Flemming Frandsen

**Sendt:** 28. september 2012 12:28

**Til:** Flemming Frandsen

**Emne:** VS: Vurdering af de administrative konsekvenser af lovforslag

---

**Fra:** Lise Trolle [mailto:LisTro@erst.dk]

**Sendt:** 27. september 2012 16:34

**Til:** Anne Hedegaard

**Emne:** Vurdering af de administrative konsekvenser af lovforslag

Kære Anne

Hermed som aftalt en ny vurdering af de administrative konsekvenser for erhvervslivet af forslag til lov om ændring af lov om aktiv beskæftigelsesindsats mv.

”Erhvervsstyrelsen Team Effektiv Regulering (TER - tidligere CKR) har efter modtagelse af yderligere oplysninger fra Beskæftigelsesministeriet foretaget en ny vurdering af de administrative konsekvenser for erhvervslivet af forslag til lov om ændring af lov om aktiv beskæftigelsesindsats, lov om ansvaret for styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik, lov om social pension og flere andre love.

TER vurderer, at lovforslaget både medfører nye administrative lettelser og nye administrative byrder for erhvervslivet.

Med lovforslaget ophæves kravet om, at virksomheder med ansatte i fleksjob skal udbetale fuld løn for ansatte i fleksjob, også selvom den ansatte ikke arbejder fuldtid. Arbejdsgiveren skal efter de gældende krav efterfølgende søge om kompensation hos kommunen for løn udbetalt til medarbejderen udover medarbejderens reelle arbejdstid.

Med det fremlagte lovforslag skal arbejdsgiveren kun udbetale løn for den arbejdsindsats, som den ansatte i fleksjobbet reelt yder, og kommunens tilskud til personer i fleksjob udbetales i stedet direkte til borgeren. TER vurderer, at dette medfører væsentlige administrative lettelser for virksomheder, der indgår i fleksjobordningen, idet arbejdsgiveren således ikke længe skal søge om kompensation for udbetalt løn i kommunen.

Lovforslaget medfører dog også nye administrative byrder for erhvervslivet som følge af, at arbejdsgiver og arbejdstager ved indgåelse af en aftale om fleksjob skal udarbejde en skriftlig aftale om bl.a. aftale skånehensyn for medarbejderen. Det skal endvidere dokumenteres, at der er gjort et reelt forsøg på at etablere et vedvarende ustøttet job efter de sociale kapitler henholdsvis på særlige vilkår.

TER har på det foreliggende grundlag ikke mulighed for at kvantificere de samlede administrative konsekvenser for erhvervslivet af lovforslaget”.

Jeg håber, at det kan bruges. Hvis du har spørgsmål, ringer du bare.

Mvh. Lise

Med venlig hilsen

**Lise Trolle**

Fuldmægtig

**ERHVERVSSTYRELSEN**

Center for Kvalitet i Erhvervsregulering

Dahlerups Pakhus  
Langelinie Allé 17

2100 København Ø  
Telefon: +45 3529 1000  
Direkte: +45 41738208  
E-mail: LisTro@erst.dk  
www.erst.dk

ERHVERVS- OG VÆKSTMINISTERIET



Pas på miljøet - udskriv kun denne e-mail hvis det er nødvendigt

Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering  
Njalsgade 72 C  
2300 København S

Email: [aih@ams.dk](mailto:aih@ams.dk); [fif@penst.dk](mailto:fif@penst.dk)

20. september 2012

### Høring om reform af førtidspension og fleksjob, herunder indførelse af ressourceforløb, rehabiliteringsteams, fleksløntilskud mv.

DOK. NR.:  
FAID-6-9572  
SAG. NR.:  
FAID-6-9293  
HJS

FA takker for mail af 4. september d.å. fra Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering med forslag til lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om ansvaret for og styringen af en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik, lov om social pension og flere andre love.

Lovforslaget skal efter det oplyste udmønte aftalen om en reform af førtidspension og fleksjob, som blev indgået ved et bredt politisk forlig den 30. juni 2012.

FA skal indledningsvis bemærke, at vi finder det positivt, at der gennemføres en reform på dette område, hvor forudsætningerne bag reformen i 2000 samt den senere justering af fleksjob-ordningen i 2006 har vist sig ikke at holde. Udviklingen har vist, at den nuværende fleksjobordning, hvor der ydes fuld løn uanset arbejdstid og produktivitet, er en meget attraktiv ordning for den enkelte, men for samfundet en dyr ordning. Vi kan derfor tilslutte os målsætningen om, at der er brug for at vende udviklingen, så flest muligt får en tilknytning til arbejdsmarkedet på ordinære vilkår og uden offentlig støtte, og at færrest muligt ender på varig, passiv offentlig forsørgelse.

#### *Usikkerhed om nye vilkår for nye fleksjobbere*

Vi finder det ligeledes positivt, at det nye regelsæt ikke umiddelbart får betydning for de eksisterende fleksjobaftaler. Det giver ro hos virksomheder og blandt medarbejdere på fleksjob, at de eksisterende ordninger kan fortsætte uændret efter 1. januar 2013 på hidtidige vilkår.

Vi har dog bemærket, at lovforslaget ikke har forslag til bestemmelser om fastsættelse og regulering af løn til nye fleksjobbere, og at der vil blive foretaget en særskilt høring herom, når der foreligger udkast til regler på området. FA finder det særdeles uhensigtsmæssigt, at der med det nu udsendte lovudkast på 262 sider ikke er et samlet udkast til det kommende regelsæt på fleksjob- og førtidspensionsområdet. Vi må derfor forbeholde os vore bemærkninger, hvis den senere høring om regler for fastsættelse og regulering af løn til fleksjobbere giver anledning til supplerende bemærkninger til det nu foreliggende lovudkast.

Vi har endvidere noteret os, at arbejdsmarkedets parter vil blive involveret i den konkrete udmøntning af løn- og ansættelsesvilkår i den nye fleksjobordning, ligesom der skal nedsættes et trepartsudvalg, som skal følge udviklingen på fleksjobområdet tæt. FA forventer derfor som en af arbejdsmarkedets hovedorganisationer at blive indkaldt til og bidrage til dette arbejde.

Vi skal endelig gøre opmærksom på, at der tilsyneladende er en fejl i indholdsfortegnelse nummerering af de enkelte afsnit, da der fx i lovudkastet forekommer to forskellige afsnit (Ressourceforløb og Målrkning af fleksjobordningen), der begge er betegnet 2.2.

For så vidt angår det foreliggende lovudkast skal vi bemærke:

#### *Økonomiske og administrative konsekvenser*

Vi har noteret os, at bestemmelser om ressourceforløb, om fleksjob mv. og om tilbud til førtidspensionister mv. efter lovforslagets almindelige bemærkninger ikke har økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet. Det fremgår dog samtidig, at det vil medføre merudgifter for erhvervslivet, når man ser på de afledte konsekvenser på fx arbejdsskadeområdet. Det er problematisk, at reformen således vil overvælter nye udgifter på erhvervslivet på et tidspunkt, hvor der er brug for mere økonomisk vækst og ikke belastning af erhvervslivet med nye omkostninger.

#### *Fleksjobbere med få arbejdstimer*

Af bemærkningerne til forslaget om fleksjobreformen fremgår, at man forestiller sig kommende fleksjobbere med meget få arbejdstimer om ugen. Det fremgår videre af medier, at regeringen agter at knytte en belønningsordning til fleksjobreformen, så personer kan komme ind i fleksjobordningen med en arbejdstid på helt ned til 1 eller 2 timer om ugen. Efter det oplyste udgør belønningen 25.000 kr. til virksomheder, der ansætter en fleksjobber i et halvt år med under 10 timer om ugen.

FA er meget skeptisk overfor, om det overhovedet kan lade sig gøre for virksomhederne at beskæftige fleksjobbere på en meningsfuld måde med så få ugentlige arbejdstimer. Hertil kommer den nævnte tilskudsordning, som ikke nævnes i lovforslaget, indebærer en favorisering af virksomheder, som ansætter fleksjobbere med arbejdstid på under 10 timer om ugen. Det harmonerer ikke med, at det er formålet med reformen, at flest muligt får en tilknytning til arbejdsmarkedet på ordinære vilkår og uden offentlig støtte, og at fleksjobbere skal have mulighed for og incitament til at få flere arbejdstimer i virksomheden.

#### *Virksomhedernes indgang til fleksjobordningen, herunder ansættelse af medarbejdere i fastholdelsesfleksjob*

For virksomheder i den finansielle sektor, som erfaringsmæssigt påtager sig et stort socialt ansvar overfor deres medarbejdere, vil det være af stor betydning, at ansættelse af medarbejdere i fleksjob efter 1. januar 2013 kan ske på en enkel måde og uden unødigt bureaukrati.

Det vil i den forbindelse have afgørende betydning, at det i lovforslaget, jf. den foreslåede § 70 b, stk. 1, bliver fastslået, at det er kommunernes opgave at levere en vurdering af den kommende fleksjobbers arbejdsevne i fleksjobbet. Det er her nødvendigt, at kommunerne tager klar stilling til, dels hvor mange timer om ugen den pågældende kan arbejde, dels den forventede intensitet (produktivitetsgrad). Kommunens vurdering skal foreligge første gang, inden der af de lokale parter indgås aftale efter overenskomstens sociale kapitel, dvs. inden 12-månedersperioden for medarbejdere i fastholdelsesfleksjob, ligesom der bør være mulighed for at kommunen kan foretage en revurdering efter en evaluering af forløbet.

Hvis man ikke opnår kommunens vurdering heraf inden ansættelse på socialt kapitel indledes, kan det blive svært at nå til enighed om vilkårene for ansættelsen, og usikkerheden herom vil gøre virksomhederne tilbageholdende med at ansætte eller fastholde medarbejdere i fleksjob.

Det er endvidere af afgørende betydning, at virksomheder kan indgå aftale med kommende fleksjobbere på en let og ubureaukratisk måde. Det vil derfor være en unødigt administrativ byrde for virksomhederne, hvis de som nævnt i bemærkningerne til den foreslåede § 70 b, stk. 3 "skal dokumentere, at der er gjort et reelt forsøg på at etablere et vedvarende understøttet job efter de sociale kapitler henholdsvis på særlige vilkår."

Virksomheder vil med fleksjobreformen miste nogle af de hidtidige incitamenter til at bruge ordningen. Det er derfor vigtigt, at fleksjobbere ikke fremadrettet tildeles en særstilling i virksomheder, som fx er nødsaget til at foretage reduktioner i medarbejderstaben. Det er FA's opfattelse, at fleksjobbere ikke skal have en særlig afskedigelsesbeskyttelse alene fordi de er fleksjobbere, ligesom fleksjobbere ikke på forhånd kan betragtes som handicappede, jf. loven om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

#### *Offentlige tilskud til nye fleksjobbere*

Vi har noteret os forslaget om en væsentlig omlægning af de offentlige tilskud til medarbejdere i fleksjob. Omlægningen vil betyde, at fleksjobbere i brancher og virksomheder, som er videns- og kvalifikationstunge, vil få ringere økonomiske vilkår, idet der i en række tilfælde slet ikke vil blive udbetalt tilskud til fleksjobbere. Det kan medføre, at virksomhederne kan miste kvalificeret arbejdskraft, og ordningen vil således i disse tilfælde ikke bidrage til at fastholde medarbejdere med varig og væsentlig nedsat arbejdsevne i beskæftigelse.

Med venlig hilsen



Hans Jørgen Steffensen

Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering  
Njalsgade 72 C  
2300 København S

Email: [aih@ams.dk](mailto:aih@ams.dk); [flf@penst.dk](mailto:flf@penst.dk)

19. oktober 2012

**Høring om forslag til § 70 e i forslag til lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, lov om aktiv social politik, lov om social pension og flere andre love (Reform af førtidspension og fleksjob, herunder indførelse af ressourceforløb, rehabiliteringsteams, fleksløntilskud m.v.)**

DOK. NR.:  
FAID-6-10125  
SAG. NR.:  
FAID-6-9293  
HJS

FA takker for mail af 12. oktober 2012 fra Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering med forslag til § 70 e i loven om en aktiv beskæftigelsesindsats.

FA skal indledningsvis henvise til vores høringsbrev af 20. september 2012 om reformen af førtidspension og fleksjobs.

Vi har noteret os, at høringen omkring § 70 e er udsendt med en svarfrist på mindre end en uge, idet Styrelsen har bedt om svar senest fredag den 19. oktober 2012, kl. 10.00. Vi finder det beklageligt, at et så vigtigt element i den samlede fleksjobreform får en så kort høringsfrist. Der vil herved være en stor risiko for, at det går ud over kvaliteten af den lovgivning, som skal implementere den politiske aftale.

For så vidt angår den foreslåede § 70 e skal vi bemærke:

Parametre til fastsættelse af løn

FA er enig i princippet om, at ansatte i fleksjob skal have løn for det arbejde, de udfører, jf. § 70 e, stk. 1. Vi kan ligeledes tilslutte os, at jobcentre i forbindelse med virksomheders etablering af fleksjob hurtigst muligt skal komme med en vurdering af personens arbejdsevne i fleksjobbet, herunder hvor mange timer personen kan arbejde i fleksjobbet og arbejdsintensiteten. Vi foreslår i den forbindelse, at ordet "arbejdsintensiteten" bliver forklaret i bemærkningerne, fx med henvisning til produktivitetsgrad eller tilsvarende.

Vurdering af arbejdsevne ved fastholdelsesfleksjob

Vi finder det i den forbindelse nødvendigt at få præciseret i § 70 e, eller i de særlige bemærkninger til bestemmelsen, at virksomheder, som vil tilbyde en medarbejder fastholdelsesfleksjob skal kunne opnå jobcentrets vurdering af medarbejderens arbejdsevne allerede inden der indgås aftale om en ansættelsesperiode på 12 måneder i henhold til overenskomstens sociale kapitel.

Opnår virksomheden ikke allerede på det tidspunkt jobcentrets vurdering, vil der være så meget usikkerhed om fremtiden, at virksomheden ikke tør satse på, at medarbejderen kan fastholdes.

#### Revurdering af arbejdsevne


Vi er endvidere enige 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. Vi ser dog tillige en risiko for, at medarbejderen i fleksjob eventuelt ikke kan fastholdes som tilsigtet, hvis der ikke er enighed om revurderingen. På den baggrund bør det overvejes, om der er grund til at fastholde kravet om enighed i § 70 e, stk. 2.

#### Fleksjob i mindre end 8 timer om ugen

Vi har endvidere noteret os, at ansatte i fleksjob, som udfører funktionærarbejde, men i mindre end 8 timer om ugen, skal ansættes på funktionærlignende vilkår. FA finder det uheldigt, at der i lovbestemmelsen her 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 arbejdstimer. Der vil i øvrigt være områder, hvor der ikke er aftalt "funktionærlignende vilkår", og hvor spørgsmålet om definitionen på funktionærlignende vilkår derfor er usikker.

Vi savner endelig en omtale og analyse af virkningerne af den særlige tilskudsordning (belønningsordning) til virksomheder, som ansætter fleksjobbere med under 10 arbejdstimer om ugen, og som indgår i finanslovsforslaget for 2013.

Med venlig hilsen



Hans Jørgen Steffensen



21. september 2012

**Høringssvar til forslag 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 (Reform af førtidspension og fleksjob, herunder indførelse af ressourceforløb, rehabiliteringsteams, fleksløntilskud m.v.)**

Foreningen af kommunale social-, sundheds- og arbejdsmarkedschefer i Danmark (FSD) er enig i, at der er behov for reformer af den eksisterende ordning for førtidspension og fleksjob, og at førtidspension og fleksjob som vigtige elementer i de sociale sikkerhedsnet skal fremtidssikres. Foreningen kan fuldt ud tilslutte sig principperne for en reform – herunder bl.a. fokus på den enkeltes ressourcer og på at udvikle den enkeltes arbejdsevne som udgangspunkt for, at flest mulige får den størst mulige tilknytning til det ordinære arbejdsmarked.

Foreningen er ligeledes meget enig i en række af de sigtelinjer, som lovforslaget giver for reformen

- (1) empowerment i forhold til den enkelte borger
- (2) helhed og sammenhæng i indsatsen inkl. sundhedsindsatsen
- (3) arbejde som en del af helbredelsen
- (4) vægt på udvikling frem for afprøvning, vægt på opfølgning m.v.

Den foreliggende reform er meget ambitiøs, og den er baseret på en række forudsætninger, som stiller store forventninger til dels målgruppens egen aktive deltagelse i indsatsen og dels til det arbejdsmarked, de jobs, der vil være at stille til rådighed til borgere med væsentlige reduktioner i arbejdsevnen.

Foreningen er meget enig i princippet om, at unge under 40 år ikke skal tilkendes førtidspension. Men samtidig er foreningen glad for, at der er fuld mulighed for at fravige dette princip i sager, hvor det er helt åbenbart, at arbejdsevnen ikke kan forbedres. På tilsvarende vis er foreningen enig i anvendelse af tidsbegrænsede fleksjob til de unge.

Kernen i lovforslaget er indførelse af et nyt redskab i indsatsen – ressourceforløb – samt at alle kommuner skal etablere et rehabiliteringsteam på tværs af de relevante kommunale forvaltninger og med inddragelse en sundhedskoordinator fra regionen.

Foreningen er enig i, at er vigtigt at forsøge at udvikle den enkeltes arbejdsevne, som er formålet med ressourceforløbet. Det er dog vanskeligt på grundlag af lovteksten og bemærkningerne hertil at vurdere, hvilke nye muligheder dette redskab og økonomien knyttet hertil giver kommunerne i forhold til de eksisterende muligheder.

Med pligten til at etablere tværgående rehabiliteringsteams bygger loven videre på de intentioner om det tværgående samarbejde, der for øjeblikket afprøves i et stort antal kommuner gennem ”Brug for alle” – Arbejdsmarkedsstyrelsens særlige forsøgsprojekt rettet mod målgruppen af kontant-hjælpsmodtagere, der ikke er indsatsklare (matchgruppe 3). Gennem dette arbejde får kommunerne mulighed for at opnå erfaringer med den nye organisering af samarbejdet på tværs af de kommunale forvaltningsområder, som rehabiliteringsteamet er udtryk for.

Nyt er det dog i forhold til det nævnte forsøg, at regionen fremover bliver tilknyttet rehabiliteringsteamet gennem en sundhedskoordinator. Gennem en samarbejdsaftale skal det mellem kommunen og regionen aftales, hvordan kommunen og kommunens rehabiliteringsteam får adgang til sundhedskoordinator-funktionen og dennes ”bagland” i en klinisk funktion i regionen.



Foreningen ser med bekymring på risikoen for, at de fem regioner ikke være i stand til at stille den fornødne kapacitet til rådighed for alle de kommuner, der skal trække herpå – selv om kommunerne skal betale for trækket på regionens ressourcer til denne opgave. Hvis den kapacitet ikke viser sig at være til stede, vil være en væsentlig barriere for en hurtig og smidig sagsbehandling i de kommunale rehabiliteringsteams.

Den regionale sundhedskoordinator kan i rehabiliteringsteamet anbefale, at sager henvises til rådgivning og vurdering i regionens kliniske funktion. Samtidig foreslås, at kommunen fremover i sager om ressourceforløb, fleksjob og førtidspension alene kan rekvirere speciallægeattester fra regionens kliniske funktion. Klinisk funktion kan efter behov rekvirere en eller flere speciallægeattester som grundlag for klinisk funktions attest til kommunen.

Foreningen er bekymret for, at denne konstruktion medfører, at kommunen mister muligheden for at styre sine udgifter til faglig bistand fra speciallæger. Samtidig giver konstruktionen den enkelte region en uhensigtsmæssig monopolstilling i forhold til, at kommunerne – som hidtil – kan konkurrenceudsætte udarbejdelse af speciallægeerklæringer i forhold til pris og ventetid gennem udbud. Endelig har nogle kommuner peget på, at konstruktionen er vanskelig at forene med igangværende offentlig-private partnerskaber (OPP), hvor kommunen gennem partnerskabet har opnået mulighed for en meget hurtig og fleksibel adgang til speciallæger, som medvirker til at forkorte tiden til den sundhedsfaglige afklaring og dermed den samlede sagsbehandlingstid væsentlig i særlige typer af sager.

Det er foreningens opfattelse, at lovforslaget fratager kommunerne brugen af lægekonsulenter. Det bør tillades, at kommunerne også i fremtiden bruger lægekonsulenter til støtte/rådgivningsopgaver for jobcentrenes sagsbehandlere. Det kan sikre en korrekt og lægeligt ensartet sagsbehandling – således det lægefaglige grundlag for afgørelserne ikke bliver vilkårlig alt efter de enkelte praktiserende læger.

På baggrund af disse bemærkninger må foreningen også påpege, at det ikke er realistisk – som i bemærkningerne til lovforslaget – at vurdere, at kommunernes udgifter til etablering af rehabiliteringsteams kan dækkes af de midler, kommunerne i dag anvender på området.

Afslutningsvis vil foreningen gerne kvittere positivt for to konkrete elementer i lovforslaget:

- (1) Understregningen af forpligtigelsen 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 overenskomstens sociale kapitler, samt
- (2) ophævelse 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

Med venlig hilsen

  
Ole Pass  
Landsformand



Rødovre Kommune  
Social- og Sundheds-  
forvaltningen  
Gunnækær 64  
2610 Rødovre

Tlf. 36 377343  
Fax 36 377750  
e-mail: [fsc@rk.dk](mailto:fsc@rk.dk)  
[www.socialchefer.dk](http://www.socialchefer.dk)

Den 19. september 2012

### **Høringsvar til lovbestemmelser om fastsættelse af løn og øvrige ansættelsesforhold i Fleksjobordningen.**

Grundet den uhensigtsmæssige korte tidsfrist, har Foreningen af Kommunale Social-, Sundheds- og Arbejdsmarkedschefer i Danmark (FSD) for nuværende kun få bemærkninger til det foreliggende forslag om lovbestemmelser på området. Foreningen er enig i princippet om, at ansatte i fleksjob skal honoreres i forhold til graden af, hvordan personen udnytter sin arbejdsevne, og at løn og ansættelsesvilkår skal motivere den enkelte hertil.

Jobcenteret skal på baggrund af de foreliggende oplysninger i sagen, herunder rehabiliteringsplanens forberedende del, 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. Det rejser naturligvis et behov for sikring af den nødvendige efteruddannelse til de medarbejdere, som får ansvar for at foretage denne vurdering.

I bemærkningerne til lovforslaget og de eksempler, der er vist her, tages der 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 borges handicap og sygdomsbillede betyder, at der kan være væsentlige variationer i arbejdsevne (timer og intensitet) fra den ene uge til den næste.

Endelig går FSD ud fra, at det foreliggende forslag ikke forringer fleksjobbernes mulighed for at modtage sygedagpenge under sygefravær, og ligeledes virksomhedernes mulighed for at få refusion.

Med venlig hilsen

Ole Pass  
Landsformand



Foreningen Danske DøvBlinde

Kløverprisvej 10B  
2650 Hvidovre

tlf 36 75 20 96

txt 36 48 50 96

fax 36 38 85 85

mail [fddb@fddb.dk](mailto:fddb@fddb.dk)

web [www.fddb.dk](http://www.fddb.dk)

Hvidovre, den 25. september 2012

### **Kommentarer til reform af førtidspension og fleksjob.**

Vi kan med det nye lovforslag godt blive bekymret for gruppen af unge døvblinde. Når man har alvorligt nedsat hørelse, som ikke kan kompenseres tilstrækkeligt med høreapparat/CI, så giver det kommunikationsproblemer i en sådan grad, at det er svært at deltage på almindelige vilkår på arbejdsmarkedet. Når der dertil kommer synsproblemer kan det give vanskeligheder med at orientere sig, og der kan følgelig opstå farlige situationer på en arbejdsplads.

I lovforslaget står der, at man skal modtage et ressourceforløb for at stabilisere og forbedre personens fysiske, psykologiske og sociale tilstande med henblik på, at personen efterfølgende kan deltage i et tilbud efter loven. Det lyder meget godt, men desværre er døvblindhed et progredierende handicap, der kun går én vej: fra dårligt til endnu dårligere – og det kan et ressourceforløb ikke ændre på.

Der er så mulighed for at få flere ressourceforløb, og det vil blive aktuelt for nogle unge døvblinde, som sikkert vil blive i disse ressourceforløb i gennem meget lang tid.

Ressourceforløbene vil ofte bestå af en kombination af beskæftigelsestilbud, sociale tilbud og sundhedsmæssige tilbud og kan vare fra et til fem år. De skal i form, indhold og varighed tilpasses den enkeltes mål og behov.

Det lyder meget godt, men hvor er de faglige ekspertise i kommunerne, der kan varetage dette? Størstedelen af den fagspecifikke viden er blevet fjernet pga. økonomiske besparelser. Hvordan skal det så kunne lade sig gennemføre?

Hvis de unge blot bliver fastholdt i gentagne ressourceforløb og ikke kommer videre, bliver det svært for dem at flytte hjemmefra. De har kun kontanthjælpen og ikke mulighed for at tage et arbejde, hvor de kan tjene deres egne penge. Dette kan have den konsekvens, at de får svært ved at frigøre sig for deres forældre.

Døvblinde har mange udfordringer, så almindelige dagligdagsting som at betale en regning kan være meget svært for dem. Så længe de bor hjemme, får de ikke lært sådanne ting, da forældre i god mening ofte gør det for dem. Vi vil på sigt få en gruppe mennesker som ikke har lært at klare sig selv, og derfor har brug for ekstra ressourcer fra samfundet.

Flexjob til flere er måske en god ting for nogle handicapgrupper, mens andre vil have mere brug for beskyttet beskæftigelse. Hvis det ikke kan lade sig gøre, så ser fremtiden ud til at blive kontanthjælp og ressourceforløb i mange år – og på et tidspunkt førtidspension.

Med venlig hilsen

Kirsten Malmbak  
Formand

### Lovforslag om reform af førtidspension - høringsvar

24.09.2012

Forsikring & Pension takker for muligheden for at blive hørt vedr. lovforslag om førtidspension og fleksjob. Hermed følger vores bemærkninger. Vi skal dog påpege, at lovforslaget ikke adresserer den gruppe af lovforslagets målgrupper, der har været ude for en ulykke eller er blevet akut syge og er omfattet af en forsikrings- eller pensionsordning. Dette indebærer en række uhensigtsmæssige udfordringer, der bør tages højde for i det endelige lovforslag.

Forsikring & Pension  
Philip Heymans Allé 1  
2900 Hellerup  
Tlf. 41 91 91 91  
Fax 41 91 91 92  
fp@forsikringogpension.dk  
www.forsikringogpension.dk

#### Resumé

- Forsikring & Pension foreslår, at der i lovforslaget tages højde for, at en del af forslagens målgruppe består af personer, der har været ude for en ulykke eller er blevet akut syge og som følge deraf skal indgå i ressourceforløb mhp. at få afklaret, om de kan komme i fleksjob.
- Vi ser en væsentlig risiko for, at visse elementer i reformen udvander intentionerne bag lovforslaget i forhold til de personer, som er kommet til skade eller blevet syge og som er omfattet af en forsikrings- eller pensionsordning reformens ikrafttrædelse.
- Lovforslaget beskriver ikke samspillet mellem private ydelser fra forsikrings- og pensionsordningerne og de enkelte elementer i lovforslaget – dette foreslås beskrevet i det endelige lovforslag
- Det skal fortsat være muligt for andre selskaber end ATP at administrere SUPP'en, ligesom ekstra pensionsindbetaling skal kunne ske til eget pensionselskab
- Forsikring & Pension vurderer på baggrund af branchens analyser og erfaring med skadelidte og syge under forsikrings- og pensionsordningen, at der er behov for en tidlig indsats ift. at få tilskadekomne og syge hurtigt tilbage på arbejdsmarkedet

Susanne Gren Harstad  
Konsulent, cand.jur.  
Dir. 41 91 91 46  
sgh@forsikringogpension.dk

Vores ref. SGH  
Sagsnr. GES-2012-00400  
DokID 309727

#### Generelle bemærkninger til lovforslaget

Forsikring & Pension kan generelt støtte op om reformens overordnede formål, nemlig at færrest muligt skal stå uden tilknytning til arbejdsmarkedet og ende på førtidspension. Der er efter vores opfattelse mange gode delelementer i reformen, ikke mindst i forhold til de unge som pga. deres situation har vanskeligt ved at komme i arbejde.

Brancheorganisation  
for forsikringsselskaber  
og pensionskasser

For forsikrings- og pensionsbranchen har reformen betydning på flere punkter, som vil blive uddybet i det følgende.

Forsikring & Pension

Vi skal starte med at fremhæve, at der i lovforslaget med bemærkninger savnes en analyse og en vurdering af samspillet mellem de enkelte elementer i lovforslaget og de private forsikrings- og pensionsydelse, som kan komme til udbetaling til en skadelidt i tilfælde af ulykke. Disse ydelser vil typisk være erstatning for tabt arbejdsfortjeneste og erhvervsevnetab efter erstatningsansvarsloven og arbejdsskadesikringsloven samt udbetaling fra pensionsordninger, hvor erstatning ved tab af erhvervsevne og kritisk sygdom er typiske risikodækninger. Vi skal kraftigt opfordre til, at det endelige lovforslag adresserer samspillet mellem de enkelte elementer i lovforslaget og disse til dels lovbaserede forsikrings- og pensionsordninger.

Vores ref. SGH  
Sagsnr. GES-2012-00400  
DokID 309727

Den 19. september 2012 blev der afholdt møde mellem Beskæftigelsesministeriet og Forsikring & Pension. På mødet gav ministeriet udtryk for, at de deler branchens opfattelse af, at lovforslaget ikke i sig selv stiller krav om, at forsikringsvilkår og forsikrings- og pensionsselskabernes produkter og praksis ændres. Ministeriet oplyste på mødet, at man ville kontakte Justitsministeriet for at drøfte de lovgivningsmæssige konsekvenser i forhold til erstatningsansvarsloven.

Selvom lovgivningen ikke i sig selv regulerer forsikrings- og pensionsprodukterne, er der på flere områder en meget snæver sammenhæng mellem indretningen af de offentlige ydelser og de supplerende, private ydelser. Det er jo netop helheden af offentlige- og private ydelser, der skal imødekomme borgernes samlede behov. Ændringer i offentlige ydelser som førtidspension- og fleksjobsregler kan derfor have stor betydning for de private forsikrings- og pensionsordninger. Der er eksempler på, at størrelsen af de private ydelser er bestemt af størrelsen af de offentlige ydelser. Som minimum må alle pensionsselskaberne tilpasse deres rådgivning og kundeinformation, så den baserer sig på reglerne for offentlige ydelser. De valg kunderne har truffet om størrelsen på deres private invalidepension, da de kom ind i pensionsordningen, skal muligvis ændres på baggrund af de nye regler.

Aftalevilkårene i forsikrings- og pensionsselskaberne er forskellige, og de præcise konsekvenser for det enkelte selskab er derfor forskellige. I nogle forsikrings- og pensionsselskaber er der brug for at ændre aftalebetingelser og forsikringspræmier. Det er et ganske omfattende arbejde, og det er ikke muligt at overholde varslingsregler mv. inden lovforslagets ikrafttrædelse. Vi anerkender, at førtidspensionslovgivningen i sagens natur først og fremmest skal udformes, så de politiske mål med de offentlige ydelser imødekommes. Men det manglende blik i reformarbejdet for arbejdsdelingen mellem offentlig og privat sætter borgerne og deres pensionsselskaber i en umulig situation, hvor man ikke kan nå at få tilpasset de private pensionsordninger, herunder også de pensioner man har gennem sit arbejde, så de udgør en fornuftig helhed for den enkelte borger.

## 2.1. Personkredsen i lovforslaget

Det er åbenbart og naturligt, at reformen primært tager sigte på at tage hånd om de unge, som pga. deres sygdom, sociale forhold mv. står uden tilknytning til arbejdsmarkedet og derfor ender på langvarig, offentlig forsørgelse eller i en ung alder tilkendes førtidspension.

Side 2

Forsikring & Pension skal gøre opmærksom på en anden persongruppe, der ikke direkte er adresseret i lovforslaget, men som også vil være omfattet af lovforslaget. Der er her tale om personer, som er kommet til skade enten i privatlivet eller på arbejdspladsen og som derfor er i et personskadesagsforløb. Denne gruppe, som udgør ca. 15.000 skadelidte pr. år – og dermed en væsentlig del af det segment, som reformen tager sigte på - modtager ikke kun offentlige ydelser, men også ydelser fra de involverede forsikrings- og pensionselskaber. Vi har hæftet os ved, at sammenhængene mellem procedurer og kriterier for den fremtidige, offentlige tilkendelse af førtidspension og fleksjob på den ene side og forsikrings og pensionsordningers bidrag til forsørgelsen efter alvorlige personskader eller sygdom på den anden side kun er inddraget i lovforslaget for så vidt angår arbejdsskadeforsikringen, og i øvrigt kun meget sporadisk.

Forsikring & Pensions bemærkninger omfatter primært denne personkreds.

## **2.2. Risiko for at lovforslagets intentioner udvandes**

Forsikring & Pension er bekymret for, at flg. elementer utilsigtet risikerer at lægge væsentlige hindringer i vejen for at realisere reformens intentioner:

- Gældende lovgivning og deraf følgende praksis vedrørende erstatning og forsikringsdækning ved personskader samt grundlæggende vilkår i de udbredte pensionsordninger på arbejdsmarkedet
- Kommende praksis efter reformen ift. anden gældende lovgivning.

### **2.2.1. Langvarige afklaringsløb vil kunne hindre hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet**

Forsikringsselskaberne har i dag en praksis, hvorefter de bidrager til, at den tilskadekomne vender hurtigt til arbejdsmarkedet efter en ulykke og endt behandling. Dette gør forsikringsselskaberne f.eks. ved at tage kontakt til den skadelidte og dennes arbejdsgiver. Grundlaget for at kunne hjælpe den skadelidte hurtigt tilbage på arbejdsmarkedet i et fast fleksjob er baseret på et samarbejde mellem skadelidte, kommunen og arbejdsgiveren.

Eksempel: En skadelidte får lavet en aftale med sin arbejdsgiver om langsom genoptagelse, der efter en periode ender med en vurdering af, at skadelidte kan magte at arbejde 4 timer dagligt.

Efter lovforslagets ordlyd vil skadelidtes forsikringsselskab efter reformen være begrænset i forhold til at bidrage til skadelidtes hurtige tilbagevenden til arbejdsmarkedet. Proceduren vil være således, at skadelidte skal i dialog med kommunens rehabiliteringscenter, og der skal udarbejdes en plan for indsats og rehabilitering. Dette kræver blandt andet, at rehabiliteringscentret skal anmode sundhedscentret om at indhente skadelidtes helbredsoplysninger, forinden disse planer kan udarbejdes. Herefter skal skadelidte som minimum indgå i et et-årigt ressourceforløb.

Man kan frygte, at både arbejdsgiver og skadelidte på dette tidspunkt i forløbet har mistet motivationen for at hjælpe skadelidte tilbage på arbejdsmarkedet, og at den hurtige, effektive indsats i startfasen dermed viser sig nyttesløs.

### **2.2.2. Midlertidig fleksjobordning kan svække skadelidtes motivation for at medvirke loyalt til at vende tilbage på arbejdsmarkedet**

Der er i erstatningsansvarsloven og arbejdsskadesikringsloven grundlæggende regler om den erstatning, som skadelidte har krav på i forløbet efter en skade. Disse regler træder i kraft, når en person er kommet alvorligt til skade enten privat eller på arbejdet. Lovene indeholder principper for den midlertidige forsørgelse i form af løbende erstatninger for mistet lønindkomst, der på et tidspunkt, når det er muligt forsvarligt at skønne over erhvervsevnen, afløses af kapitalerstatninger for et evt. varigt erhvervsevnetab.

Vores ref. SGH  
Sagsnr. GES-2012-00400  
DokID 309727

Indførelsen af ressourceforløbene og de midlertidige fleksjobordninger vil i mange tilfælde kunne medføre meget langvarige forløb til afklaring af en syg eller skadelidt persons endelige erhvervsevnetab. En tilkendelse af erstatning efter de nævnte love og de tilknyttede forsikringsordninger, herunder især de midlertidige ydelser, der ofte giver mere eller mindre fuld lønkomensation, risikerer i et sådan langstrakt forløb at svække de skadelidtes motivation til at medvirke loyalt i bestræbelserne på at finde vej tilbage til arbejdsmarkedet.

Vi er klar over, at denne risiko allerede eksisterer i et vist omfang. Eftersom der nu sker en intensiveret indsats på området i og med, at reformens intentioner skal udmøntes, herunder at der afsættes forholdsvist mange ressourcer og midler til at gennemføre intentionerne, vil der dog være større sandsynlighed for end hidtil, at incitamenterne udvandes af den praksis, der allerede er på området. I takt med, at incitamentsstrukturen forstyrres, vil bestræbelserne på at opfylde reformens intentioner således udvandes.

### **2.3. Økonomiske konsekvenser**

Det er Forsikring & Pensions vurdering, at reformen vil have økonomiske konsekvenser i relation til eksisterende forsikrings- og pensionsordninger. Dette vedrører især:

- meromkostninger i forbindelse med høje, midlertidige, erstatningsudbetalinger for tab af erhvervsevne og arbejdsfortjeneste
- udgifter til administration og gebyrer til Arbejdsskadestyrelsen i forbindelse med genoptagelse af sager
- udgifter til system- og produkttilpasninger på pensionsområdet
- hensættelser til fremadrettede erstatningsudbetalinger

Det er ikke muligt for forsikrings- og pensionselskaberne at beregne de økonomiske konsekvenser for meromkostningerne ud fra det spinkle beregningsgrundlag i lovforslaget bemærkninger. Vi finder det beklageligt, at disse konsekvenser ikke er belyst. Vi skal dermed opfordre til, at de økonomiske konsekvenser for forsikrings- og pensionsbranchen belyses, inden forslaget fremsættes. Det vil herunder være væsentligt at få belyst baggrunden for vurderingen af antallet af sager, der forventes genoptaget pr. 1. januar 2013 for den gruppe, der efter 2006 er kommet i fleksjob som følge af en arbejdsskade.

### **Konkrete bemærkninger**

#### **3.1. Personskadeområdet**

##### **3.1.1. Indførelse af midlertidig fleksjobordning**

En af konsekvenserne ved, at fleksjob som udgangspunkt kun tilkendes midlertidigt, er, at erstatningerne for erhvervsevnetab ikke kan kapitaliseres fuldt

ud undervejs i forløbet. Det betyder bla., at ansvarsforsikringselskaber i sager, hvor der er udbetalt erhvervsevnetabserstatning, vil komme ud for at skulle vente mange år med at kunne modregne differencekrav med arbejdsskadeselskaberne. Der bør derfor fortsat være en adgang for Arbejdsskadestyrelsen til at træffe en afgørelse – samtidig med den midlertidige afgørelse – om at kapitalisere erstatningen for det erhvervsevnetab, der tidligt i forløbet er muligt at udmåle. Dette vil være en fordel for alle parter i en fleksjobordning.

I forhold til de selvstændige erhvervsdrivende fremgår det af bemærkningerne pkt. 2.2.9.2.1, s. 66, at disse efter reformen ikke – som under nuværende lovgivning – skal have vurderet erhvervsevnen i forhold til job i en anden virksomhed, men kan få tilskud til at bevare beskæftigelsen som fleksjobansat i egen virksomhed ud fra en vurdering af nedsat arbejdsevne i forhold til egen virksomhed.

Forsikring & Pension vurderer, at dette åbner muligheder for omgåelse af loven, og lovgivningen på området bør derfor tilpasses i overensstemmelse hermed.

Det ønskes præciseret, hvad begrebet "selvstændige erhvervsdrivende" omfatter. Er det de i Arbejdsskadesikringslovens § 2 stk. 3 anførte, eller omfatter det også ansatte i eget Aps eller A/S?

## **3.2. Pensionsområdet**

### **3.2.1. Samspillet med offentlige ydelser**

Formålet med private forsikringsordninger (arbejdsmarkedspensioner, firmapensioner og individuelt tegnede pension) er, at disse skal hjælpe folk videre i en situation, hvor de er blevet syge eller er kommet ud for en ulykke, der medfører, at deres arbejdsevne er nedsat.

Beskæftigelsesministeriet har oplyst, at det er intentionen med reformen, at modregning i offentlige ydelser for private ordninger skal fortsætte som i dag. I forhold til indførelsen af den nye ressourceforløbsydelse forstår vi forslaget til § 68 i Lov om aktiv socialpolitik og engangsbeløb ved kritisk sygdom således, at sumudbetalinger ved erstatning for tab af erhvervsevne (invalidesum) og kritisk sygdom indgår i formuen og dermed ikke modregnes i ydelsen under ressourceforløbet, uanset hvilken sats personen er på, og uanset om udbetalingen sker før eller efter starten af forløbet. Det bør klart fremgå, at udbetalinger ved invaliditet, varigt mén eller kritisk sygdom, er formue.

Det fremgår af bemærkningerne til § 68 a i Lov om aktiv socialpolitik, at formålet med bestemmelsen er at undgå dobbeltforsørgelse fra det offentlige. Derfor bør løbende udbetalinger fra private pensionsordninger som erstatning for tab af erhvervsevne (invalidespension) undtages fra reglerne om modregning. Alternativt bør det fremgå, at invalidespension er en indtægt, der træder i stedet for lønindtægter og bør derfor ikke skal modregnes med 100 pct., men med 30 pct. i ressourceforløbsydelsen op til 13.000 kr. og med 55 pct. ved indtægter derover jf. § 68 a. Vi foreslår en ændring af §§ 68 og 68 a. eller en uddybende forklaring i bemærkningerne til lovforslaget, så dette klart fremgår.

### **3.2.2. Fleksjob hos hidtidig arbejdsgiver**

I dag indgås halvdelen af nye aftaler om fleksjobs med hidtidig arbejdsgiver (Arbejdsmarkedsstyrelsen, SAMSPIL.INFO nr. 31 6. oktober 2010). Mindskes in-



citamentet til at fastholde den syge ansatte i et fleksjob er det sandsynligt, at færre vil have mulighed for at fastholde tilknytningen til arbejdsmarkedet, da der i mange tilfælde ikke eksisterer et reelt alternativ til fleksjob. Typisk er det den hidtidige arbejdsgiver, der tager et socialt ansvar ved at tilbyde medarbejderen at blive i virksomheden.

Forsikring & Pension

Vores ref. SGH  
Sagsnr. GES-2012-00400  
DokID 309727

I forhold til § 70 b i Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats er det problematisk, at der indføres et krav om, at den tidligere arbejdsgiver skal have medarbejderen ansat i en periode på 12 mdr. i henhold til overenskomstens sociale kapitel, før medarbejderen kan bevilges fleksjob hos den tidligere arbejdsgiver. Det vil i de fleste tilfælde betyde, at medarbejderen skal arbejde de 12 måneder med en offentlig ydelse, der kun svarer til kontanthjælp og dermed er lavere end den normale fleksjobydelse. Det kan betyde, at det er mere attraktivt at komme på ledighedsydelse end at få et fleksjob hos den tidligere arbejdsgiver.

Det er allerede et krav, at fleksjob kun kan tilkendes, hvis alle tilgængelige foranstaltninger har været afprøvet. Det er derfor vores opfattelse, at der ikke er behov for en ændring af de eksisterende regler. I stedet skal kommunen grundigere undersøge, om dette er tilfældet, før de tilkender et evt. fleksjob. Vi foreslår også, at man inden lovens vedtagelse sikrer sig, at parterne bag i hvert fald de største overenskomstråder vurderer, at det er realistisk, at der vil blive indgået sådanne aftaler efter overenskomsternes sociale kapitler.

Vi har hæftet os ved, at der er en sproglig fejl i § 70 c, idet der står, at kommunen bevilger fleksjobbet. Vi går ud fra, at det alene er fleksjobtilskuddet, bestemmelsen omfatter, og at det er tilskuddet – og ikke jobbet – der skal være midlertidigt.

Den pensionsmæssige konsekvens, hvis færre personer fortsætter i fleksjob hos tidligere arbejdsgiver, er, at så længe en fleksjobansat er hos samme arbejdsgiver, vil han stadig være del af sin gamle pensionsordning med risikodækninger. Skal personen efter et længere ressourceforløb i fleksjob et andet sted, vil det typisk kun være muligt at tilbyde vedkommende en ren opsparingsordning.

Det foreslås i forslag til ændring af Lov om aktiv beskæftigelsesindsats § 70 f. og § 115 a., at 5 pct. af kommunens tilskud til personer i fleksjob skal indbetales til ATP, dog maks. 500 kr., jf. § 115 a. Forsikring & Pension går ud fra, at ansættelse i fleksjob fortsat skal ske på overenskomstmæssige vilkår, hvilket bl.a. betyder, at der skal indbetales til en pensionsordning. 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 pensionsselskab.

### **3.2.3. SUPP**

Der fremgår af bemærkningerne, at pensionisten fortsat frit skal kunne vælge pensionsselskab til at administrere ordningen. I praksis er det imidlertid ikke muligt efter reglerne, som de er beskrevet i lovforslaget, da de tager udgangspunkt i ATPs produkter.

Side 6

Forsikring & Pension foreslår, at andre selskaber end ATP kan anvende samme bestemmelser for udbetaling, som gælder for standardlivrenten i kundens obli-

gatoriske ordning i selskabet. Det er det enkleste for kunden og betyder f.eks., at såfremt kunden senere får mulighed for jobskifterelateret overførsel, kan SUPP'en medoverføres, og man slipper for delordninger, der ligner hinanden, men alligevel ikke er ens. Desuden kan kunden forholde sig til en samlet livrentepension og ikke to delordninger.

Forsikring & Pension

Vores ref. SGH  
Sagsnr. GES-2012-00400  
DokID 309727

Alternativt kan de gældende regler videreføres, så pensionen (SUPP'en) i øvrigt (på nær kravet om kravet om udbetalingsstart ved folkepensionsalder) udbetales efter de regler, der gælder for andre løbende, livsvarige pensionsudbetalinger i det pågældende livsforsikrings-selskab eller den pågældende pensionskasse. De nye regler retter sig dermed alene mod SUPP-ordninger administreret af ATP. SUPP-ordninger, der administreres af andre selskaber, ændres ikke ud over, 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.

Fælles for ovenstående er i øvrigt, at Forsikring & Pensions forslag – modsat lovforslaget nuværende form - ikke vil indebære øgede administrative omkostninger for erhvervet.

### **Stærkt behov for tidlig indsats over for ulykkes- og skadesramte**

Forsikring & Pension skal oplyse, at forsikrings- og pensions-selskaberne i dag har mange aktiviteter med henblik på at sikre, at lønmodtagere, der kommer ud for en helbredstruende begivenhed, dels kan komme tilbage i beskæftigelse, dels kan få så hurtige og effektive sagsbehandlingsforløb som muligt. Det er i såvel den enkelte lønmodtagers interesse, arbejdsgiverens interesse og i samfundsøkonomiens interesse.

På pensionsområdet er det eksempelvis aktiviteter som forebyggelse af nedslidning gennem fysioterapi, massage og kiropraktik. Det kan være via egentlige supplerende behandlingstilbud gennem tilknyttede sundhedsforsikringer, ligesom det kan være gennem socialrådgivning, revalideringsforløb samt patientvejledning.

I forhold til personskader har forsikringsbranchen gennem de seneste 4 år arbejdet intensivt med mulighederne for at forenkle og effektivisere sagsbehandlingen i alvorligere personskadesager, dvs. netop de sager, som Forsikring & Pension har haft fokus på i forhold til det foreliggende lovudkast. Formålet med branchens bestræbelser har især været følgende:

- Hurtigere afklaring af skadelidtes helbred og resterhvervsevne med henblik på endelig afklaring af personskadesagen. Det er selskabernes klare erfaring, at en uafsluttet erstatningssag er med til at fastholde skadelidte i sin sygdom (for ikke at afskære sig selv retten til erstatning) og fører til utryghed, med deraf følgende tab af energi og lyst til at se fremad
- Undgå langvarige sagsforløb med juridisk tovtværkeri og tvister, herunder retssager, om erstatningernes størrelse, der er omkostningskrævende og belastende for alle parter.

Netop nu er Forsikring & Pension i gang med at gennemføre en dialogrunde med Danske Advokater, Lægeforeningen, Kommunernes Landsforening og Arbejdsskadestyrelsen med henblik på at identificere konkrete initiativer, som kan fremme de nævnte mål, ikke mindst i forhold til piskesmældsskaderne, som i særlig grad har en tendens til at trække i langdrag.

Side 7

Forsikringsbranchens arbejde med personskadesagerne har klart vist, at en tidlig indsats – dvs. en indsats i ugerne og de første måneder efter skaden og akutbehandling – mere end noget andet er afgørende for det videre sagsforløb og for mulighederne for, at de skadelidte helt eller delvist kan komme tilbage til arbejdet. Ikke mindst tidlig indsats i forhold til psykiske traumer, som er hyppige følgesvende til alvorlige ulykker og sygdom, er noget, der har rigtig stor betydning, jf. f.eks. Tonny Elmsøe Andersens ph.d. - afhandling fra Syddansk Universitet, der blev offentliggjort i foråret og 2012 samt erfaringerne fra Arbejdsskadestyrelsen såkaldte Inspirationsprojekt inden for arbejdsskadeområdet, som snart forventes offentliggjort, og som en række kommuner og forsikringsselskaber har deltaget i.

Forsikring & Pension foreslår på den baggrund, at den foreliggende reform af den offentlige førtidspension og fleksjob snarest muligt suppleres af en reform med det formål at etablere en tidlig indsats over for borgere, der kommer til skade i trafikken, på arbejdet osv. eller som bliver ramt af alvorlig sygdom. Det er vores klare vurdering, at en sådan indsats overfor denne del af målgruppen for den aktuelle reform ikke alene vil bidrage væsentligt til at begrænse antallet af borgere, der har behov for den aktuelle reforms tilbud, men også i afgørende grad vil forbedre resultaterne af reformens tilbud.

### **Kvalitet i lægefaglige vurderinger**

Formålet med ressourceforløb er at sikre en tidligere, tværfaglig og sammenhængende indsats for at forebygge førtidspension. Dette er en intention, som Forsikring & Pension støtter. Det er meget væsentligt for branchen, at kvaliteten af lægefaglige vurderinger sikres.

Der er lagt op til, at man gerne vil eliminere tvivl om de kommunale lægekonsulenters aktuelle roller og beføjelser i forbindelse med den kommunale sagsbehandling og evt. afgørelse om førtidspension. Derfor foreslås det i ny §§ 25 d og 25 e i Lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, at kommunerne kun kan rekvirere lægefaglig rådgivning efter rådgivning fra klinisk funktion. Samtidig skal de privatpraktiserende læger inddrages betydeligt mere end tidligere ved, at det bliver den praktiserende læge, der foretager vurdering af personens situation i forhold til at kunne arbejde. Forsikring & Pension foreslår det præciseret, om dette betyder, at der ikke længere vil kunne rekvireres en speciallægeerklæring eller lægefaglig rådgivning fra en anden region.

Forsikring & Pension skal påpege en bekymring overfor, at netop indførelsen af flere led i vurderingen af den enkelte borger kan svække mulighederne for en tidlig indsats, ligesom vi kan være bekymrede for, at vurderings- og beslutningsprocessen bliver unødigt omstændeligt og tidskrævende. Vi ønsker, at det forsat skal være muligt at inddrage anden, lægelig ekspertise.

### **Forhøjelse af præmien på arbejdsskadeforsikringer**

Det er stort set uundgåeligt, at en stigning i erstatningsudbetalingerne vil få en afsmittende virkning på forsikringspræmierne. Der skal derfor anmodes om, at der i Arbejdsskadesikringsloven og Erstatningsansvarsloven gennemføres en lovændring, hvorefter en ansvarsforsikring eller arbejdsskadeforsikring ikke kan opsiges på grund af en forhøjelse af præmien, som alene er begrundet i en forhøjelse af udgifterne, der er en følge af denne lov.

### **Afsluttende bemærkninger**

Forsikring & Pension deltager gerne i møder eller bidrager på anden vis gerne fremadrettet, såfremt der måtte være brug for vores viden og erfaringer på området i processen mod at realisere reformens gode intention.

Forsikring & Pension

Vores ref. SGH  
Sagsnr. GES-2012-00400  
DokID 309727

Med venlig hilsen

Hans Reymann Carlsen

/Susanne Gren Harstad

## Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering



### **Reform af førtidspension og fleksjob – fastsættelse af løn og øvrige ansættelsesforhold i fleksjobordningen, jf. § 70 e i lovforslag om ændring af Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats – høringsvar**

Forsikring & Pension takker for muligheden for at blive hørt vedr. § 70 e i lovforslag om Lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Hermed følger vores bemærkninger.

Lovforslaget bør efter vores opfattelse vurderes sammen med § 70 f i Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, som er en del af selve reformforslaget.

### **Ændring af reglerne om fleksjobtilskud øger risiko for, at færre arbejdsgivere vælger at ansætte personer i fleksjob**

Forsikring & Pension har tidligere påpeget en bekymring for, at incitamentet til at fastholde den syge i job vil svækkes ved reformens indførelse, hvilket dermed vil bidrage til, at intentionen bag reformen udvandes.

Vi skal igen benytte lejligheden til at påpege denne risiko, der bl.a. opstår med ændringerne af reglerne om fleksjobtilskud. Efter reformen vil arbejdsgiveren ikke længere modtage et offentligt fleksjobtilskud på 1/2 eller 2/3 af den fulde løn som i den nuværende ordning. Tilskuddet, som i øvrigt reduceres, udbetales i stedet til den fleksjobansatte. Dette vil – i forhold til den nuværende ordning – i nogle tilfælde betyde en økonomisk nedgang for arbejdsgiveren, der herudover ofte skal afsætte ekstra ressourcer på at indrette virksomheden, således at den er egnet til at have ansat en person i fleksjob. Herved skabes der en nærliggende sandsynlighed for, at flere virksomheder fravælger at ansætte personer i fleksjob. Dette vil medføre, at en øget mængde af fleksjobtilkendte borgere må gå på ledighedsydelse i en længere periode og dermed være afhængig af offentlige og private ydelser fra forsikrings- og pensionssektorerne. I yderste konsekvens vil denne gruppe aldrig komme i et reelt fleksjob og dermed få en fast tilknytning til arbejdsmarkedet, fordi der ikke findes alternativer til fleksjobordningen.

### **Uklarhed om grundlaget for aflønning af fleksjobansatte**

Det følger af § 70 e, stk. 2, at jobcentret i forbindelse med etableringen af et fleksjob skal vurdere arbejdsevnen i fleksjobbet, herunder hvor mange timer personen kan arbejde i fleksjobbet og arbejdsintensiteten. Der følger dog ikke af

18.10.2012

Forsikring & Pension  
Philip Heymans Allé 1  
2900 Hellerup  
Tlf. 41 91 91 91  
Fax 41 91 91 92  
fp@forsikringogpension.dk  
www.forsikringogpension.dk

Susanne Gren Harstad  
Konsulent, cand.jur.  
Dir. 41 91 91 46  
sgh@forsikringogpension.dk

Vores ref. SGH  
Sagsnr. GES-2012-00400  
DokID 311458

Brancheorganisation  
for forsikringsselskaber  
og pensionskasser

lovudkastet, om arbejdsgiver skal aflønne den fleksjobansatte ud fra arbejdsevnen i timer, eller om arbejdsgiveren alene skal aflønne den fleksjobansatte svarende til værdien af arbejdsevnen. Dette ønskes præciseret i det endelige lovforslag.

Forsikring & Pension

Vores ref. SGH

Sagsnr. GES-2012-00400

DokID 311458

### **Ugennemsigtig beregningsmetode for fleksjobtilskuddet**

Endelig skal vi påpege, 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.

Med venlig hilsen

Susanne Gren Harstad

## Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering



### Høringsvar - fleksjob - løn- og ansættelsesvilkår

Forsikring & Pension har efter afsendelse af vores høringssvar modtaget yderligere bemærkninger fra medlemskredsen, som vi hermed eftersender.

Personer i fleksjob vil få væsentligt mindre indbetalinger til obligatoriske pensionsordninger i fleksjobperioden end tidligere, når den fleksjobansattes løn fremover opdeles i løn udbetalt fra arbejdsgiver og fleksjobtilskud udbetalt fra kommunen, da pension indbetales af lønnen.

Opsparingen til alderspension bliver mindre. Derudover er der en risiko for at indbetalinger til obligatoriske pensionsordninger bliver så små, at forsikringsdækninger i pensionsordningen som forsikring ved tab af erhvervsevne bliver væsentligt nedsat eller falder helt bort. I nogle ordninger er det muligt at tegne fortsættelsesforsikring for de dækninger som er faldet bort uden fornyet helbrevsvurdering. Imidlertid er det formentlig ikke realistisk at forestille sig, at fleksjobansatte med få timer har råd til at selv at opretholde sine hidtidige dækninger.

For personer, der på trods af fleksjob ikke kan opretholde en forbindelse til arbejdsmarkedet, og derfor tilkendes offentlig førtidspension, kan der derfor være store konsekvenser. Forsøget på at blive fastholdt på arbejdsmarkedet kan føre til, at de mister eller får væsentligt nedsat dækninger fra deres obligatoriske pensionsordninger, som de ville have kunne få, hvis de i stedet for fleksjob direkte havde fået tilkendt offentlig førtidspension. Under alle omstændigheder vil deres pensionsopsparing blive begrænset.

Nogle af konsekvenserne kan mindskes ved, at den fleksjobansattes bidrag på max. 500 kr. jf. forslag om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 115a, stk. 2 i stedet for at blive indbetalt til ATP, indbetales til den fleksjobansattes egen obligatoriske pensionsordning, således at opsparingen samles her. Netop personer i fleksjob har behov for en god forsikringsdækning ved tab af erhvervsevne, hvis fastholdelsen på arbejdsmarkedet ikke lykkes. Det forekommer derfor ikke at være i fleksjobbernes interesse at flytte indbetalingerne fra arbejdsmarkedspensionsordningen til ATP, hvor der ikke er en forsikringsdækning ved tab af erhvervsevne.

19.10.2012

Forsikring & Pension  
Philip Heymans Allé 1  
2900 Hellerup  
Tlf. 41 91 91 91  
Fax 41 91 91 92  
fp@forsikringogpension.dk  
www.forsikringogpension.dk

Helle Vestmar Winther  
Konsulent, cand.scient.pol.  
Dir. 41 91 90 80  
hvw@forsikringogpension.dk

Vores ref. HVW  
Sagsnr. GES-2012-00474  
DokID 311461

Brancheorganisation  
for forsikringselskaber  
og pensionskasser

Der henvises i øvrigt til Forsikring og Pensions tidligere bemærkninger om fleks-job i høringssvaret af 24.09.2012.

Forsikring & Pension

Vores ref. HVW  
Sagsnr. GES-2012-00474  
DokID 311461

Med venlig hilsen

Helle Vestmar Winther



Odense, den 24. september 2012

Ledelsessekretariatet  
Direkte: 6313 8607  
E-mail: lha@f-f.dk



Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering  
Njalsgade 72 C  
2300 København S

Sendt pr. e-mail til:  
[aih@ams.dk](mailto:aih@ams.dk) og [flf@penst.dk](mailto:flf@penst.dk)

**Hovedkontor  
og A-kasse**  
Postboks 925  
Paghs Gård  
Overstræde 2B  
DK-5100 Odense C  
Tlf.: 6313 8550  
Fax: 6313 8555

**Regionskontorer:**

**København**  
Snorresgade 15  
DK-2300 Kbh. S  
Tlf.: 3398 8550  
Fax: 3398 8555

**Århus**  
Dalgas Avenue 50B  
DK-8000 Århus C  
Tlf.: 8730 8550  
Fax: 8730 8555

**E-mail:**  
[fifu@f-f.dk](mailto:fifu@f-f.dk)

[www.f-f.dk](http://www.f-f.dk)

**Hørings svar til 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 – j.nr. 2012-0010024**

Tak for høringsmateriale, dateret 4. september 2012.  
Vi har her kommenteret de afsnit, der vedrører lønmodtageres forhold.

Vi støtter den grundlæggende intention, hvor målet er, at flere får en tilknytning til arbejdsmarkedet, idet der er behov for større fokus på det enkelte menneske, der bliver omfattet af regelsættet om pension og fleksjob. Vi ser en central udfordring i at sikre, at individuelle hensyn vejer tungt, så området ikke alene styres ud fra fokus på kortsigtede økonomiske incitamenter.

**Aldersdiskriminering**

Det forekommer u hensigtsmæssigt og ubegrundet at indføre en aldersgrænse på 40 år, for tilbud om ressourceforløb og eventuel tilkendelse af førtidspension. Det er langt vigtigere at have fokus på personens arbejdsevne frem for fødselssattesten, når det fremtidige forløb fastlægges, hvad enten der arbejdes for en jobindsats eller en førtidspension. Sygdom har ingen alder, og aldersreglen understøtter ikke et ønske om at fastholde flest mulige på arbejdsmarkedet.

**Ressourceforløb**

Indførelse af ressourceforløb er et godt tiltag, der har som mål at sikre den bedst mulige brug af borgerens ressourcer.

Med fokus på tværfagligt samarbejde og koordineret sagsbehandling er det de rette intentioner, men afgørende for realiseringen er, at kommunerne prioriterer midler til at løfte opgaven. Hvis midlerne ikke følger med opgaverne, er der en betydelig risiko for, at lovforslaget bliver ved de gode intentioner.

På papiret forekommer det også helt rigtigt at give en borger i ressourceforløb én gennemgående og koordinerende sagsbehandler. Set i lyset af, at varigheden for et forløb kan være op til fem år, og erfaringerne med den lave stabilitet i medarbejderskaren på landets jobcentre, er vi mere end skeptiske over for, hvordan dette mål kan blive opfyldt.



### **Fastholdelsesfleksjob**

Der er behov for at beskytte ansatte, der bliver syge. Det kan ske i en Lønmodtagerlov, hvor det blandt andet fastlægges, at arbejdsgiveren skal løfte opgaven med at gennemføre et afklaringsforløb for en medarbejder, der rammes af sygdom. Ved at indføje dette som et minimumskrav i Lønmodtagerloven, sikres det, at mulighederne for et fleksjob i samme virksomhed bliver afdækket.

Det er uklart, om det i lovforslaget er forudsat, at den ansatte efter 12 måneders ansættelse under de sociale kapitler, også vil skulle i ekstern afprøvning, inden muligheden for ansættelse i et fleksjob. Hvis dette er tilfældet, er der en væsentlig risiko for, at en sygdomsramt medarbejder afskæres fra muligheden for at fortsætte i et fleksjob, idet perioden bliver for lang til, at den oprindelige arbejdsgiver kan holde stillingen ubesat.

### **Midlertidigt og permanent fleksjob**

Definitionen af midlertidige og permanente fleksjob bør være adskilt fra alderskriteriet. Lovforslaget fremhæver, at der både ved midlertidig og permanent fleksjob er tale om, at der skal være en varig og væsentlig nedsættelse af arbejdsevnen. I skelnen mellem et midlertidigt fleksjob og et permanent fleksjob vil det alene være relevant at vurdere den væsentlige nedsættelse af arbejdsevnen. Er der tale om en varig og væsentlig nedsat arbejdsevne, bør det lede til et permanent fleksjob, idet det netop er kendetegnet for en varig nedsættelse, at der ikke vurderes at være en mulighed for ophør af arbejdsnedsættelsen.

### **Løbende opfølgning på fleksjob**

Med en ændring af den løbende opfølgning på et midlertidigt fleksjob, fra 6-12 måneder til en midtvejsstatus efter 2½ år, fjernes en betydelig mulighed for tilpasning af fleksjobbet. Den ansatte, der er i fleksjob, får med forslaget, pålagt opgaven med indberetning af ændringer i fleksjobbet. Det giver en betydelig risiko for, at den ansatte i sagens natur ikke ønsker at indberette alle ændringer, af frygt for at miste fleksjobbet. Vi vil derfor opfordre til, at den løbende opfølgning som minimum sker med et års varsel.

### **Aktiv indsat for ledige fleksjobvisiterede**

I kravene til jobsøgning sidestilles ledige fleksjobbere med andre ledige, men det er nødvendigt at tilpasse kravene til ledige fleksjobbere. Udbuddet af ledige fleksjob er naturligt mindre end udbuddet af øvrige stillinger, ligesom fleksjobberen som oftest ikke har samme mulighed for fleksibilitet i typen af job, der kan bestrides, som øvrige ledige. Naturligvis skal ledige fleksjobbere mødes af krav om jobsøgning, men kravene skal tilpasses det specielle område, hvor de jobsøgende har færre arbejdsressourcer.

### **Rehabiliteringsteams**

Det fremgår, at det er et centralt omdrejningspunkt for rehabiliteringsteams, at indsatsen i videst muligt omfang medvirker til, at den enkelte borger får fodfæste på arbejdsmarkedet.

Vi vil opfordre til, at de faglige organisationer også inddrages i arbejdet i rehabiliteringsteamet, som minimum ved at kunne deltage i møder, hvor borgeren deltager. Formålet er at sikre, at flest mulige vinkler inddrages, inden rehabiliteringsteamet træffer afgørelse om et ressourceforløb, et fleksjob eller førtidspension.



Samtidig vil vi anbefale, at der gives mulighed for tværkommunale samarbejder, således at de faglige kompetencer i rehabiliteringsteam bliver størst muligt, også i mindre kommuner.

### Lægefaglig bistand fra klinisk funktion

Med en centralisering af lægefaglig bistand, hvor regionens kliniske funktion er omdrejningspunktet, ses der en betydelig risiko for, at der skabes en unødvendig flaskehals og et uhensigtsmæssigt monopol. I dag bliver mange lægefaglige vurderinger indhentet og betalt via de private sundhedsforsikringer, både for at fremme sagsekspeditionen og for at give borgeren ret til selv at vælge læge. Med forslaget vil denne løsning ikke længere kunne supplere den offentlige ydelse. Dermed er der betydelig risiko for, at der dels bliver skabt unødige ventelister og dels er der risiko for, at borgerne bliver frataget en del af retssikkerheden, når de ikke selv kan vælge den lægefaglige bistand. Det strider mod det overordnede princip om at give borgeren ejerskab og indflydelse.

Samtidig er det vigtigt, at de lægefaglige vurderinger ikke på nogen måde kan kædes sammen med hensyntagen til den offentlige økonomi, hvad enten de håndteres i kommunalt regi eller i regionerne.

### Afslutning

Som det fremgår af kommentarerne til høringsudkastet, er det en helt afgørende forudsætning for den praktiske gennemførelse af forslaget, at der prioriteres økonomiske midler til reformen. Ellers er der en oplagt risiko for, at de gode intentioner alene resulterer i ventelister til ressourceforløb, lægefaglig bistand og øvrige centraliserede opgaver.

Hvis vores bemærkninger giver anledning til spørgsmål, er vi gerne til rådighed.

Med venlig hilsen

Tine Svarer  
Specialkonsulent

Aksel Spencer Nielsen  
Specialkonsulent

Odense, den 18. oktober 2012

Ledelsessekretariatet  
Direkte: 6313 8607  
E-mail: lha@f-f.dk



**FRIE**  
**Funktionærer**  
Ekspert i funktionærer

Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering  
Njalsgade 72 C  
DK-2300 København S

Sendt pr. e-mail til:  
Anne Hedegaard, aih@ams.dk  
Flemming Frandsen, flf@penst.dk

**Hovedkontor  
og A-kasse**  
Postboks 925  
Paghs Gård  
Overstræde 2 B  
DK-5100 Odense C  
Tlf.: 63 13 85 50  
Fax: 63 13 85 55

**Regionskontorer:**

**København**  
Snorresgade 15  
DK-2300 Kbh. S  
Tlf.: 33 98 85 50  
Fax: 33 98 85 55

**Århus**  
Dalgas Avenue 50 B  
DK-8000 Århus C  
Tlf.: 87 30 85 50  
Fax: 87 30 85 55

**E-mail:**  
fifu@f-f.dk

**www.f-f.dk**

**Høring vedrørende 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 ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik, lov om social pension og flere andre love**

Med henvisning til høringsudkast til lovforslaget sender FRIE Funktionærer hermed sine kommentarer.

Vi vil ikke undlade at bemærke, at vi finder, at det er urimeligt med en høringsfrist på mindre end fire arbejdsdage. Da det samtidig er i en skoleferieuge, er der betydende risiko for, at det begrænser det faglige input, der er hele grundlaget for at høre interesseparterne.

Af udkastet fremgår, at jobcentret og den overenskomstbærende faglige organisation skal modtage kopi af aftalen om fleksjob. Formålet med at sende aftalen til en overenskomstbærende organisation er svær at se ud over, at det giver de overenskomstbærende organisationer oplysninger om nye mulige medlemmer. Forslaget forudsætter, at det alene er de overenskomstbærende organisationer, der varetager ansattes interesser, hvilket er forkert. 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. Lovforslaget bør tage højde for denne virkelighed. Derfor appellerer vi til, at forslaget ændres til, at aftalen om fleksjob sendes til jobcentret og udleveres til den ansatte, der selv kan søge rådgivning hos sin faglige organisation. Dette gælder både forslagens § 70 e, stk. 3 og § 70 e, stk. 4.

Af forslagens § 70 e, stk. 3, fremgår, at tvister om anvendelsen af overenskomsterne mv. og om løn og arbejdsvilkår, afgøres ved fagretlig behandling. Med den formulering synes det uklart, om det udelukker behandling ved civile domstole. For lønmodtagere, der ikke er medlem af en overenskomstbærende faglig organisation, er der ikke adgang til fagretlig behandling af tvister. For at undgå eventuel fortolkningstvivil, bør det fremhæves, at tvister i så fald kan afgøres ved den civile domstol.

Det er uklart, hvad der skal forstås ved bemærkningen i lovforslagets stk. 4 om, at tvister på områder, der ikke er dækket af en overenskomst, skal løses ved fagretlig behandling, hvis en af "parterne" beder om det. Det fremgår ikke klart, hvem der i givet fald er part. Tænkes der her på kommunen, arbejdsgiveren og lønmodtageren og dennes eventuelle organisation? Eller er det også altid de overenskomstbærende forbund, selv om sagen ikke vedrører et af deres medlemmer? Det forekommer uhensigtsmæssigt, og lovforslaget bør i den henseende præciseres.

Det fremgår af forslaget 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.

I det afsluttende afsnit i bemærkninger til lovforslaget fremgår, at der vil blive nedsat et trepartsudvalg med blandt andet arbejdsmarkedets parter. Her stiller vi os gerne til rådighed. Dette er med til at sikre, at interesserne for den store gruppe af lønmodtagere, der ikke repræsenteres af LO, også bliver varetaget.

Hvis bemærkninger giver anledning til spørgsmål, er vi gerne til rådighed.

Med venlig hilsen  
FRIE Funktionærer



Lone Hansen  
chefkonsulent



Tine P. Svarer  
specialkonsulent

## Flemming Frandsen

---

**Fra:** Jakob Dedenroth Bernhoft [JDB@fsr.dk]

**Sendt:** 16. oktober 2012 09:13

**Til:** Anne Hedegaard; Flemming Frandsen

**Emne:** Høring vedr forslag til fastsættelse af løn- og ansættelsesvilkår i fleksjob, jf. forslag til lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, lov om aktiv social politik m.v.

Til Anne Hedegaard og Flemming Frandsen,

FSR - danske revisorer har ikke bemærkninger til det nævnte forslag.

Med venlig hilsen

**Jakob Dedenroth Bernhoft**

Juridisk chef

D +45 3369 1044

M +45 4193 3144

E jdb@fsr.dk

**FSR-danske revisorer**

Kronprinsessegade 8

1306 København K

T +45 3393 9191

[www.fsr.dk](http://www.fsr.dk)



Fra: "Flemming Frandsen" <flf@penst.dk>

Til: <samfund@advokatsamfundet.dk>, <ast@ast.dk>, <ase@ase.dk>, <pote@atp.dk>, <avs-slagelse@stofanet.dk>, <kr@bdo.dk>, <info@bedrepsykiatri.dk>, "AMS - BER" <AMS-BER@ams.dk>, <info@businessdanmark.dk>, <kontakt@dff.net>, <ds@socialrdg.dk>, <dh@handicap.dk>, <info@danskepatienter.dk>, <regioner@regioner.dk>, <dt@datatilsynet.dk>, <mail@dukh.dk>, <dch@dch.dk>, <erst@erst.dk>, <mail@finansraadet.dk>, <Finanstilsynet@ftnet.dk>, <fa@fanet.dk>, <fsd@rk.dk>, <ole.pass@rk.dk>, <lmsjl@statsforvaltning.dk>, <fp@forsikringogpension.dk>, <fifu@f-f.dk>, <info@frivilligraadet.dk>, <fsr@fsr.dk>, <info@jobraadgiverne.dk>, <kl@kl.dk>, <info@kmd.dk>, <kto@kto.dk>, <kontakt@kooperationen.dk>, <kaf@kaf.dk>, <pol.sekr@krifa.dk>, <lafs.sek@gmail.com>, <carle@nielsen.tdcadsl.dk>, <lap@lap.dk>, <dadl@dadl.dk>, <info@pension.dk>, <pf@psykiatrifonden.dk>, <post@retssikkerheds-fonden.dk>, <info@rigsrevisionen.dk>, <post@udsatte.dk>, <sand@sandudvalg.dk>, <landsforeningen@sind.dk>, <haxsji@statsforvaltning.dk>, <hellekoldnielsen@gmail.com>, <shk@sundhedskartellet.dk>, <ae@aeldremobiliseringen.dk>, <aeldresagen@aeldresagen.dk>.

Dato: 12-10-2012 15:34

Emne: Høring vedr forslag til fastsættelse af løn- og ansættelsesvilkår i fleksjob, jf. forslag til lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, lov om aktiv social politik m.v.

---

Idet der i øvrigt henvises til høringsbrev 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 (Reform af førtidspension og fleksjob, herunder indførelse af ressourceforløb, rehabiliteringsteams, fleksløntilskud m.v.), sendes hermed høring vedrørende forslag til bestemmelse om fastsættelse af løn- og ansættelsesvilkår i fleksjob, jf. § 70 e.

Eventuelle bemærkninger til lovforslaget bedes sendt på e-mail til Anne Hedegaard

(aih@ams.dk) og Flemming Frandsen (flf@penst.dk) senest fredag den 19. oktober 2012, kl. 10.

Venlig hilsen	
<b>Flemming Frandsen</b>	
Specialkonsulent	
5. kontor - Fastholdelse	
Tlf: +45 41 71 41 92	
E-mail: <a href="mailto:flf@penst.dk">flf@penst.dk</a>	
	<b>Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering</b>
	Njalsgade 72 C
	DK-2300 København S
	Tlf: +45 33 96 36 00
	Sikker e-mail: <a href="mailto:sfr@sfr.dk">sfr@sfr.dk</a>
	Hjemmeside: <a href="http://www.sfr.dk">www.sfr.dk</a>
<b>Danish Agency for Labour Retention and International Recruitment</b>	
Njalsgade 72 C	
DK-2300 København S	
Phone: +45 33 96 36 00	
Secure e-mail: <a href="mailto:sfr@sfr.dk">sfr@sfr.dk</a>	
Website: <a href="http://www.sfr.dk">www.sfr.dk</a>	
 Pas på miljøet - udskriv kun denne e-mail, hvis det er nødvendigt	

[bilaget "Høringsliste vedr bestemmelse om fastsættelse af løn og øvrige ansættelsesforhold i fleksjobordningen.pdf" blev fjernet af Jakob Dedenroth Bernhoft/FSR][bilaget "Forslag til bestemmelse om fastsættelse af løn og ansættelsesvilkår.pdf" blev fjernet af Jakob Dedenroth Bernhoft/FSR][bilaget "Høringsbrev vedr bestemmelse om fastsættelse af løn og øvrige ansættelsesforhold i

fleksjobordningen.pdf" blev fjernet af Jakob Dedenroth Bernhoft/FSR]

Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering  
Njalsgade 72 C  
2300 København S

Att.: Anne Hedegaard og Flemming Frandsen

21. september 2012

Pr. e-mail: [aih@ams.dk](mailto:aih@ams.dk), [flf@penst.dk](mailto:flf@penst.dk)

**Høring 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**

Tak for muligheden for at kommentere lovforslaget.

Vi har ingen bemærkninger.

Med venlig hilsen

Liselotte Eftekhar Bang  
konsulent – cand.jur.

FSR – danske revisorer  
Kronprinsessegade 8  
DK - 1306 København K

Telefon +45 3393 9191  
[fsr@fsr.dk](mailto:fsr@fsr.dk)  
[www.fsr.dk](http://www.fsr.dk)

CVR. 55 09 72 16  
Danske Bank  
Reg. 9541  
Konto nr. 2500102295



## Reform af førtidspension og fleksjob forringer løn- og ansættelsesvilkår betragteligt for fleksjobbere

**Reformens styrke er, at helhedstænkning, tværfaglighed og sundhedskoordinering i indsatsen er i fokus. Men reformen forringer desværre også løn- og ansættelsesvilkår betragteligt for fleksjobbere. Og langt færre kan få tilkendt førtidspension. FTF foreslår bl.a. en alternativ tilskudsmodel til fleksjobordningen og kan ikke anbefale, at der indføres en aldersgrænse som et kriterie for at få tilkendt førtidspension.**

---

FTF har modtaget 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 (Reform af førtidspension og fleksjob, herunder indførelse af ressourceforløb, rehabiliteringsteams, fleksløn tilskud m.v.) i høring og har følgende bemærkninger:

### Generelle bemærkninger

FTF er meget tilfreds med, at kvaliteten i indsatsen for personer med nedsat arbejdsevne søges forbedret gennem oprettelse af tværfaglige rehabiliteringsteams, formaliserede samarbejdsaftaler med regionerne og sundhedskoordinatorer. Men de foreslåede ændringer i fleksjobordningen bekymrer FTF, især i forhold til de manglende incitament for arbejdsgiverne til at oprette fastholdelsesfleksjob og til generelt at ansætte fleksjobbere. Det bliver nødvendigt, at arbejdsgiverne påtager sig et reelt socialt ansvar for at få disse personer i job, da der i reformen ikke er indbygget de samme økonomiske incitament for arbejdsgiverne, som der er i nugældende regler. Det mener FTF er en meget stor knast i forslaget, specielt i en tid, hvor den generelle arbejdsløshed er meget høj.

Det er uhensigtsmæssigt, at det på nuværende tidspunkt står hen i det uvisse, hvordan den kommende reform af sygedagpengeloven om afskaffelse af varighedsbegrænsningen og den mere aktive indsats over for sygedagpengemodtagere, vil komme til at berøre lovforslagets bestemmelser. FTF havde gerne set, at disse væsentlige bestemmelser var på plads og fastlagt, inden reformen af fleksjob og førtidspension bliver vedtaget i Folketinget. Da hovedparten i fleksjobordningen kommer fra sygedagpenge og kontanthjælp, er samspillet mellem sygedagpengeloven og fleksjob en væsentlig brik i det samlede billede af den hjælp og de vilkår, der kan tilbydes personer med nedsat arbejdsevne.

FTF mener det er oplagt, at de nye rehabiliteringsteams i kommunerne også skal vurdere de komplicerede og langvarige sygedagpengesager, så flest mulige risikogrupper får en helhedsorienteret og tværfaglig udredning og indsats, så hurtigt som muligt.

### **Specifikke bemærkninger**

#### **Til § 1, Kapitel 12 a, § 68 a, Ressourceforløb**

Indførelse af et resourceforløb for de svageste er i sig selv positivt. Det giver imidlertid ikke mening at indføre et alderskriterium på 40 år for at kunne få tilbuddet. Ej heller at alle andre muligheder skal være afprøvet og at man skal have modtaget længerevarende offentlig forsørgelse for at kunne komme i betragtning til et resourceforløb. Det betyder, at resourceforløbet er afgrænset til en meget snæver og ung målgruppe med ingen – eller meget ringe erhvervserfaring og som formentlig vil få meget svært ved at få en tilknytning til arbejdsmarkedet, på trods af at have gennemgået ét eller flere resourceforløb. Målgruppen for resourceforløb bør derfor være bredere. Det forekommer i den sammenhæng også meningsløst, at 40 år også skal være et kriterium for at få tilkendt førtidspension. FTF foreslår aldersgrænsen fjernet og større fleksibilitet i tilkendelseskravene i øvrigt, så der reelt er tale om, at visitation til et resourceforløb og til tilkendelse af førtidspension altid skal bero på en konkret og individuel vurdering af den enkeltes situation, sådan som det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget.

Der bør ske en præcisering af:

- Hvilke funktionsnedsættelser der er omfattet af undtagelsen – og som dermed vil kunne indstilles til førtidspension.
- En beskrivelse af kriterierne for tilkendelse og iværksættelse af resourceforløb.
- At resourceforløbene skal iværksættes så hurtigt som muligt, samt medvirke til at forhindre, at der sker "parkering" i andre aktiveringsforløb.

Det bør også fremgå mere klart af loven, at de 5-årige resourceforløb ikke blot formålsløst må gentages, indtil personen bliver 40 år. Der skal stilles klare krav om, at der skal være beskrevet en plan og et formål med forløbet der kan lede til en arbejdsmarkedstilknytning.

#### **Til Kapitel 13, Visitation til fleksjob**

Et af hovedproblemerne i reformen er, at mindstetimekravet til et fleksjob bliver fjernet, så stort set alle vil kunne visiteres til et fleksjob. Derved sættes samtidig voldsomme begrænsninger for tilkendelse af førtidspension.

FTF mener, at man ikke bør kunne blive pålagt visitation til fleksjob i færre timer end 12 timer/ugen, da det er urealistisk at få fleksjob til under 12 timer om ugen. Har en person mulighed for faktisk at få et fleksjob til færre timer end 12 og selv ønsker det, skal det dog være muligt. Men det vigtigste er, at man ikke skal kunne *pålægges* visitation til fleksjob på mindre end 12 timer, idet det reelt vil være en visitation til varig ledighedsydelse, oftest svarende til kontanthjælp, i stedet for at få den højere ydelse på førtidspension. Desuden bliver de samtidig omfattet af sanktionsregler ved manglende evne til at stå til rådighed og deltagelse i kontaktsamtaler.

### **Til § 1, § 70 b, Fastholdelsesfleksjob**

FTF er imod de nye krav om ansættelse i fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, hvor betingelsen er, at personen har haft 12 måneders ansættelse efter de sociale kapitler i overenskomsten eller på særlige vilkår, for at kunne overgå til ansættelse i fleksjob. Der er ikke tilskud til arbejdsgiveren i den sammenhæng, hvorfor det ikke er økonomisk attraktivt for arbejdsgiverne at indgå disse aftaler. De sociale kapitler er enten mangelfulde, bliver ikke anvendt eller er ikke eksisterende, bortset fra, at en medarbejder kan blive tvunget på nedsat tid med tilsvarende lønnedgang.

Desuden stilles der nu krav om, at arbejdsgiveren og medarbejder skal nedfælde skriftlige oplysninger om funktionsevne i forhold til jobbet og der stilles yderligere dokumentationskrav til arbejdsgiveren vedrørende forsøg på at finde udstøttet job på arbejdspladsen. Derved indføres et stort bureaukratisk arbejde for arbejdsgiveren, hvis medarbejderen skal overgå fra ordinær ansættelse til et fleksjob i virksomheden.

Ofte drejer det sig om medarbejdere, der forinden har haft en langvarig sygefraværsperiode med risiko for at miste sit job. Og det er for længst dokumenteret, at det er lettere at fastholde en medarbejder på arbejdsmarkedet i et fastholdelsesfleksjob, end hvis medarbejderen skal ud i ledighedskøen og starte forfra. Derfor vil de nye krav ikke være medvirkende til at flere fastholdes på arbejdsmarkedet. Det er FTF's vurdering, at lovforslaget på dette område, ikke vil fremme det rummelige arbejdsmarked, men tværtimod vil medvirke til at flere bliver udstødt fra arbejdsmarkedet. FTF foreslår at denne del af lovforslaget bortfalder.

### **Til § 1, 70 e, Fastsættelse og regulering af løn – afventer**

Ifølge den politiske aftale bag reformen, skal de nærmere regler om løn- og ansættelsesvilkår i den nye fleksjobordning udmøntes lovgivningsmæssigt af aftalepartierne med respekt for de overenskomstsmæssige aftaler på området, herunder de sociale kapitler, lokale bestemmelser m. v. Arbejdsmarkedets parter inddrages i udmøntningen.

Efter den politiske aftale er det intentionen, at fleksjobbere med lille arbejdsevne kan ansættes i ganske få timer om ugen. I den forbindelse vil FTF opfordre aftalepartierne bag reformen til også at respektere lønmodtageres beskyttelse i henhold til funktionærloven, der foreskriver, at man skal være ansat mindst 8 timer om ugen for at være beskyttet af lovens bestemmelser, herunder løn under sygdom og forlænget opsigelsesvarsel. Det samme gælder i forhold til ansættelsesbevisloven, der ligeledes kræver en ansættelse på mindst 8 timer for at pågældende er omfattet af loven.

### **Til § 1, § 70 f, Fleksløntilskud**

Arbejdsgiveren betaler løn inkl. pension for den arbejdsindsats, den ansatte yder. Lønnen suppleres med løntilskud, der reguleres i forhold til lønnen inkl. pension. Den nye løntilskudsordning med et maksimalt løntilskud på 98 pct. af maksimale dagpenge og nedtrapning af fleksløntilskuddet med 30 pct. indtil en lønindtægt på 13.000 kr. og med 55 pct. af lønnen derover, er en voldsom stramning. Den betyder, at langt de fleste fleksjobbere fremover vil få en stor lønnedgang i forhold til den nugældende ordning. FTF foreslår en mere lempelig model, hvor tilskuddet aftrappes med 20 pct. af lønnen indtil en lønindkomst på 20.000 kr., hvorefter tilskuddet aftrappes med 50 pct.

Det er særdeles svært at se arbejdsgiverens motivation til at ansætte medarbejdere i et fleksjob. Arbejdsgiver skal betale det samme for en ansat på fleksjob på fx 15 timer om ugen, som for en ordinært ansat på 15 timer, uden at blive kompenseret for den usikkerhed, som følger af, at der ofte ikke er vished for den ansattes helbredsmæssige tilstand på længere sigt. Der er en reel risiko for, at det bliver meget svært at finde arbejdsgivere, der vil tilbyde et fleksjob.

Årelange ressourceforløb og lavere lønninger i fleksjob medfører, at de helbredsmæssigt svageste grupper får markant forringede lønvilkår og pensionsopsparinger. Personer på fleksjob vil både opleve et markant pensionsefterslæb i forhold til ordinært ansatte. Den tvungne pensionsindbetaling af tilskuddet vil mindske deres nettolønindkomst, som i forvejen ligger langt fra ordinært ansattes indkomst. Der er derfor behov for at pensionsindbetalingen skal øges og ligge ud over det tilskud, som lovforslaget lægger op til.

### **Til § 1, § 70 f, Stk. 7**

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.

### **Til § 1, § 73 a, stk.2, Kontaktforløb, selvvalgt uddannelse, andre aktører, cv m.v.**

Med lovforslaget indføres krav om, at ledige fleksjobvisiterede skal være aktivt jobsøgende, svarende til ledige, der ikke har andre problemer end ledighed. Det er et stort ansvar at lægge på de svageste grupper. Det bør præciseres i lovteksten, at jobcentrene skal være ansvarlige for, sammen med den fleksjobvisiterede, at finde fleksjob til de ledige.

### **Til § 2, § 25 a, Afsnit III a, Rehabiliteringsteam m.v.**

Med indførelse af et tværfagligt rehabiliteringsteam i alle kommuner tilvejebringes et solidt fundament for at sikre den mest optimale indsats, hvilket er en særdeles positiv nyskabelse i reformen. Rehabiliteringsteamet skal ifølge lovforslaget afgive en anbefaling, der indgår i beslutningsgrundlaget, når forvaltningen træffer afgørelse om, hvilken indsats der skal iværksættes.

FTF mener at rehabiliteringsteamet skal have mere formelt kompetence, så det ikke blot bliver et nyt forsinkende led i sagsbehandlingen. Det foreslås at skærpe lovteksten således, at "anbefaling" ændres til "indstilling", hvorved teamets indstilling bliver mere forpligtende at følge for forvaltningen. I lovforslagets formål med rehabiliteringsteamet, fremgår det, at teamet skal "sikre" en tværgående og helhedsorienteret indsats. Det kan teamet kun sikre, hvis de har en indstillingsret. Af samme grund bør det indføres i loven, at kommunen skal begrunde afvigelser i indsatsen i de tilfælde, hvor rehabiliteringsteamets indstilling ikke følges.

Lovforslaget indfører rehabilitering i den aktive beskæftigelseslov som et nyt begreb. Når det nu er valgt at oprette rehabiliteringsteam i alle kommuner, mener FTF det vil være yderst hensigtsmæssigt at definere begrebet og at denne definition skrives ind i det aktuelle lovforslag, evt. som formålet med oprettelse af rehabiliteringsteams, jf. § 2 i lov om ansvaret og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, så det sikres, at alle teams og tilknyttede koordinatorer arbejder efter samme forståelse og begrebsramme på tværs af sektorer, faggrupper mv.

Rehabiliteringsbegrebet er i oktober 2004 defineret i "Hvidbog om rehabiliteringsbegrebet". Her defineres rehabilitering som: "Rehabilitering er en målrettet og tidsbestemt samarbejdsproces mellem en borger, pårørende og fagfolk. Formålet er, at borgeren, som har eller er i risiko for at få begrænsninger i sin fysiske, psykiske og/eller sociale funktionsevne, opnår et selvstændigt og meningsfuldt liv. Rehabilitering baseres på borgerens hele livssituation og beslutninger, og består af en koordineret, sammenhængende og vidensbaseret indsats." Vi foreslår denne definition indført som fælles forståelsesramme for alle, der skal deltage i udmøntning af de nye bestemmelser om rehabiliteringsteams.

### **Til § 2, § 25 b, § 25 c og § 25 d, Samarbejde mellem kommunen og regionen om sundhedsfaglig rådgivning og vurdering**

Det er et oplagt godt initiativ at fastsætte et formaliseret samarbejde og en bedre koordinering af indsatsen mellem kommunen og regionen. Et påtrængende behov, som FTF længe har peget på, for at tilvejebringe den bedst mulige tværfaglige kvalitet i indsatsen. FTF støtter derfor lovforslagene om, at der skal indgås en samarbejdsaftale med regionen, at der skal etableres en sundhedskoordinatorfunktion og at kommunen skal kunne rekvirere rådgivning eller vurdering fra en klinisk funktion i regionen.

### **Til § 3, § 46, stk. 2**

Ifølge denne bestemmelse, skal beslutning om revalidering ikke forelægges rehabiliteringsteamet i kommunen. FTF mener, der er et stort behov for at det tværfaglige team vurderer, hvorvidt en person kan udvikle sin arbejdsevne gennem revalidering og foreslår derfor, at rehabiliteringsteamet skal have kompetence til at indstille en borger til revalidering.

### **Til § 3, Kapitel 6 a, § 68, Ressourceforløbsydelse**

FTF er noget betænkelig ved niveauet i ressourceforløbsydelsen og især når unge med behov, kan få tildelt flere ressourceforløb på 5 år ad gangen. Det vil i sin yderste konsekvens betyde, at flere unge kan blive fastholdt på en lav forsørgelsesydelse i flere år, i stedet for at få den højere ydelse på førtidspension, som de er berettiget til i dag. Det er dog positivt, at ydelsen ikke er afhængig af en ægtefælles indkomst. FTF foreslår, at ydelsen skal svare til dagpengesatsen.

Som tidligere nævnt er det beklageligt og problematisk, at regeringens bebudede afskaffelse af varighedsbegrænsningen i sygedagpengeloven endnu ikke er kendt, da sammenhængen mellem sygedagpenge og ressourceforløbsydelse er essentiel for personer, der overgår fra sygedagpenge til ressourceforløbsydelse, jf. § 5 i lov om sygedagpenge. Det er således vanskeligt at vurdere, hvad der kommer til at gælde for sygedagpengemodtagere.

### **Til § 3, § 69 a, Sanktioner ved manglende deltagelse i ressourceforløbet m.v.**

De personer der visiteres til et ressourceforløb er borgere med sammensatte og komplekse problemstillinger. Der er tale om de allersvageste unge under 40 år, som efter gældende regler måske ville have været berettiget til at få førtidspension. En stor del af dem har ingen eller meget sporadisk erhvervs erfaring på arbejdsmarkedet bl.a. på grund af svære psykiske lidelser, hvor deres dømmekraft kan være præget af usikkerhed, angsttilstande og lav selvværd.

De skrappe sanktionsbestemmelser ved manglende deltagelse og fremmøde ved opfølgningssamtaler overfor denne gruppe er for hårde, da de kan medføre, at den i forvejen lave res-

sourceforløbsydelse kan blive væsentlig nedsat, hvis kommunerne gennemfører de sanktioner, som lovforslaget lægger op til.

### **Til § 3, § 75, Rådighed og sanktioner for modtagere af ledighedsydelse**

Ændringer i reglerne for ledige fleksjobbere betyder, at modtagere af ledighedsydelse skal have den samme sanktion som dagpengemodtagere ved selvforskyldt ledighed. Dvs. at de sidestilles med personer, der ikke har andre problemer end ledighed, herunder kravet om at være aktivt jobsøgende. Jobmarkedet for fleksjob er fortsat vanskeligt gennemskueligt og det kan blive problematisk for de ledige fleksjobbere at dokumentere, at de har været aktivt jobsøgende. Det er ikke rimeligt, at bestemmelserne om sanktioner ved selvforskyldt ledighed og manglende aktiv deltagelse, skal gælde i fuldt omfang for målgruppen med andre problemer end ledighed.

### **Til § 9, § 17 a, stk. 4**

Forslaget om ændring af Arbejdsskadelovens § 17 a, stk. 4 betyder, at der vil være meget lang sagsbehandlingstid, før der kan træffes endelig afgørelse om tab af erhvervsevne. Først når der er truffet en endelig afgørelse om erstatning, kan beløbet kapitaliseres.

Det er en ulempe for den skadelidte, at man i mange år er frataget retten til frit at vælge mellem kapitalbeløb og en løbende erstatning. En løbende erstatning er skattepligtig og påvirker visse sociale ydelser, medens et kapitalbeløb ikke er skattepligtigt og frit kan investeres.

For mange skadelidte forsinker det helbredelsen og rehabiliteringen, idet det er psykisk belastende at have en verserende arbejdsskadesag og usikkerhed om den fremtidige situation.

Forslaget mindsker den skadelidtes incitament til at påtage sig mere arbejde i fleksjobbet, idet den højere løn medfører nedsættelse af erstatningen. Forslaget betyder, at erstatningen skal omberegnes, hver gang den skadelidtes indtægt i fleksjobbet skifter, idet erstatningen udgør forskellen mellem løn og tilskud i fleksjobbet og lønnen før arbejdsskaden. Det kræver allerede nu betydelige administrative ressourcer at omberegne erstatningen, når skadelidte skifter mellem fleksjob og ledighedsydelse.

Den skadelidtes erstatningsmuligheder forringes, hvis der er tale om en arbejdsskade i forhold til andre skader. Erstatningsansvarsloven har ikke en regel, som svarer til arbejdsskadelovens § 17 a. Efter erstatningsansvarsloven udgør erstatningen for tab af erhvervsevnen forskellen på den løn, som skadelidte tjente før skaden og den løn, som skadelidte burde kunne tjene på det almindelige arbejdsmarked, hvis muligheden for fleksjob ikke forelå. Et differencekrav efter erstatningsansvarsloven er ofte stort.

Efter retspraksis kan differencekravet efter erstatningsansvarsloven først opgøres, når Arbejdsskadestyrelsen har truffet endelig afgørelse om tab af erhvervsevne. Ved fleksjob vil kravet først kunne opgøres tidligst 7-10 år efter skaden.

Det er urimeligt, at en erstatningsansvarlig skadevolder ikke har mulighed for at indrette sig på kravets størrelse.

Desuden skal en midlertidig erstatningsydelse fradrages i differencekravet. En længere periode med midlertidige ydelser vil derfor nedsætte differencekravet, hvis der er tale om en arbejdsskade.

### **Til § 18, Stk. 2**

Allerede ansatte fleksjobbere efter nugældende regler skal overgå til de nye regler, når de pågældende skifter til et nyt fleksjob. Hvis en fleksjobber således forsøger at overgå til ordinær beskæftigelse, som regeringens nye model lægger op til at de skal, vil det betyde en væsentlig nedgang i indkomsten, hvis pågældende ikke kan klare det og må finde et fleksjob igen. Desuden er prisen for selv at tage initiativ til at søge et nyt fleksjob en meget stor nedgang i indkomst. Denne overgangsordning betyder, at de allerede ansatte fleksjobbere ikke vil søge nye udfordringer og arbejdsopgaver i et andet fleksjob, udfordringer som måske kan forbedre arbejdsevnen. Overgangsordningen er urimelig for allerede ansatte i fleksjob, da det vil medføre, at de bliver stavnsbundet til det fleksjob, som de har i dag. FTF opfordrer til, at denne overgangsbestemmelse bortfalder, så allerede ansatte i fleksjob kan fortsætte i fleksjob efter gældende regler, også når de skifter job.



## Svært at fastsætte løn- og ansættelsesvilkår i fleksjob

**Det er positivt, at jobcentrene fremover skal foretage vurderingen af fleksjobberes arbejdsevne, men modellen er vanskelig at anvende i praksis og strider mod praksis i den danske aftalemodel. Overenskomstbestemmelser kan ikke uden videre tilsidesættes.**

FTF har modtaget forslag til fastsættelse af løn- og ansættelsesvilkår i fleksjob i høring og har følgende bemærkninger:

FTF har modtaget høringen via Beskæftigelsesrådet den 16. oktober med frist den 19. oktober 2012, og skal indledningsvist tage forbehold for yderligere bemærkninger, henset til den urimeligt korte høringsfrist. FTF skal i øvrigt henvise til tidligere fremsendte høringssvar af 21. september 2012 vedrørende fleksjobreformen.

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, og FTF kan ikke støtte, at en "produktivitetstilgang" skal afgøre på hvilke vilkår et fleksjob tilbydes.

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

Der bør i øvrigt anvises klageadgang, hvis en ansøger ikke er enig i Jobcentrets vurdering af vedkommendes arbejdsevne. Tilsvarende bør en ansøger altid kunne få sin arbejdsevne revideret, uanset om arbejdsgiveren er enig i behovet.

Det er FTF's holdning, 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.

FTF er i øvrigt 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 skal dog foreslås, at teksten omformuleres, så det klart fremgår, at de berørte er fuldt omfattede af funktionærlovens bestemmelser uanset det begrænsede timetal.

Med venlig hilsen

Bente Sorgenfrey

formand

Høringssvar fra Fødevarerforbundet NNF Sjælland og Øerne til det fremsatte lovforslag fra Beskæftigelsesministeren d. 4. september 2012 angående fleks- og førtidspensionsreformen.

Høringssvaret er indsendt via mail den 24. september 2012.

### **Høringssvar**

Der er gode elementer i reformen, specielt ressourceforløb og rehabiliteringsteams er en opkvalificering.

Det tværfaglige samarbejde vil have stor betydning for kvaliteten i sagerne, ligesom det har betydning for udvikling, at den enkelte borger i disse forløb er sikret en ydelse uden skelen til eventuel ægtefælle.

Vi er dog ikke overbevist om, at regeringen vil opnå den ønskede besparelse på området. Vi kan heller ikke umiddelbart se, at ændringerne vil medføre mindre bureaukrati.

Vi må desværre også erkende, at selvom vi er begejstrede for den nye form for tværfaglighed, så burde denne tværfaglighed sættes ind allerede efter 3 måneders sygeforløb.

Der burde tilknyttes en ekstern mentor for at sikre faglig og konstruktiv brug af de første 52 ugers sygemelding.

Det er efter vores overbevisning der, hvor kommunerne kunne reducere både de økonomiske og menneskelige konsekvenser.

Ved sagsbehandlingstid ud over 52 uger, bør den syge borger have udbetalt en form for "procesydelse". Kommunen bør ikke træffe afgørelser ud fra statens refusionsregler, men alene træffe faglige og velbegrundede afgørelser, når sagen er behandlet fyldestgørende.

At borgeren er sikret ydelse, kunne muligvis også forkorte sagsbehandlingstiden hos ankeinstanser.

Det er yderst kritisabelt, at ankeinstanser kan være fra 6-10 måneder om at behandle en klage, med de konsekvenser det måtte give.

Mulighederne for forlængelse af sygedagpengene kan være reducerede, da forlængelserne er tidsbestemt og ikke til stede, når ankeinstansen endelig træffer deres afgørelse.

Vi ser ofte i sagsbehandlingen, at der er sagsbehandlerskift flere gange. Ny sagsbehandler kan ofte betyde ny start på sagen og dette skaber utryghed og mistillid hos borgeren.

Der bliver ikke en rød tråd i sagsbehandlingen, da sagen ikke bare fortsætter i samme spor.

Vi oplever sager, der når en afslutning og så skiftes der sagsbehandler som ser sagen anderledes og sådan kan det fortsætte.

Vi oplever afgørelser, hvor sagsbehandleren modsiger sig selv i forlængelsesbestemmelserne, for at kunne vurdere, at sygedagpengene ikke kan forlænges.

Kommunen kan så tvivl om diagnosen og om der kan være en psykisk overbygning hvilket betyder, at behandlingsmulighederne ikke er udtømte.

Her vil det være borgeren der har bevisbyrden, men den er nærmest umulig at løfte.

Vi oplever kommuner og lægekonsulenter der underkender speciallægers udtalelser og vi er bevidste om, at muligheden for at klage er til stede, men for en borger kan dette være uoverkommeligt og virke meningsløst.

Troen på "systemet" kan let blegne.

Vi mener, at regeringen også bør kigge på opstarten af et sygedagpengeforløb og allerede fra de 3 måneder sætte ind med tværfaglighed for at undgå unødvendig venten på forskellige lægers vurderinger. Der bør være en mentor tilknyttet for at sikre en helhedsorienteret sagsbehandling uden spildtid, der vi være til gavn for den enkelte kommune og den enkelte borger.

Vi er helt enige med regeringen i, at flere skal blive på arbejdsmarkedet og flere syge hjælpes tilbage på arbejdsmarkedet, men vi er ikke helt enige i måden dette håndteres på.

Vi følger spændt udviklingen af reformarbejdet og forbeholder os muligheden for at komme med nye kommentarer eller ændringsforslag, mens forslaget bliver behandlet i Folketinget.

Skulle ministeren have spørgsmål til ovenstående, stiller vi os selvfølgelig til rådighed for ydbyende svar.

Venlig hilsen

**Ghita Christiansen** • Afd. socialrådgiver • NNF Sjælland og Øerne  
Direkte tel: +45 38 18 69 18 • [gic@nnf.dk](mailto:gic@nnf.dk)

fødevareforbundet 

**Gigtforeningens input til høringsvar om forslag om ændring til 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 (reform af førtidspension og fleksjob, herunder indførelse af ressourceforløb, rehabiliteringsteams, fleksløntilskud, mv.)**

Generelle bemærkninger

Gigtforeningen er grundlæggende positiv over for ambitionen om, at flest mulig skal have fodfæste på arbejdsmarkedet og at flest mulig skal fastholdes i ordinær beskæftigelse, hvor det er muligt. Reformen indeholder en række elementer, der vil styrke denne ambition, men helt grundlæggende forringer reformen de vilkår, som mennesker med nedsat arbejdsevne tilbydes.

Under dække af at flere skal være del af fællesskabet har reformen den modsatte virkning, idet tusindvis af arbejdstagere i fleksjob betaler prisen i kraft af massive besparelser, der marginaliserer dem på arbejdsmarkedet. Kompensations- og ligestillingsprincippet har altid været hjørnesten i dansk handicappolitik, men med reformen siger regeringen og forligspartierne til mennesker med nedsat arbejdsevne, at de ikke længere skal kompenseres for deres uforskyldte funktionstab.

Fleksjobordningen har hidtil været en rigtig god mulighed for at inkludere mennesker med gigt på arbejdsmarkedet, men da det med reformen bliver mere vanskeligt at tilgå ordningen og mindre attraktivt for virksomheder at ansætte personer i fleksjob, frygter vi, at reformen vil skubbe flere mennesker ud af arbejdsmarkedet frem for den tiltænkte inklusion.

Gigtforeningen anerkender, at reformen ligeledes rummer en række positive takter. Særligt er de tværfaglige rehabiliteringsteams er styrkelse af kommunernes handlemuligheder over for personer, der står uden for arbejdsmarkedet. Adgangen til det regionale sundhedsvæsen bliver en nøglefaktor for rehabiliteringsteamenes succes, da vi alt for længe har set usammenhængende og ukoordinerede forløb for mennesker med gigt.

*Mennesker med kronisk sygdom kan ofte ikke "udvikle" arbejdsevne*

I bemærkningerne til lovforslaget står der, at arbejdsevne skal udvikles og ikke afprøves. Det er udmærket, at reformen vil gøre op med endeløse arbejdsprøvninger, men for mennesker med gigt – eller anden kronisk sygdom – bliver det fysiske helbred oftest ikke bedre med tiden, desværre tværtimod. Derfor er det illusorisk at tro, at arbejdsevnen altid kan udvikles. Gigtforeningen mener, at mennesker der søger om fleksjob hurtigt skal videre i meningsfuld beskæftigelse, der passer til deres fysiske funktionsevne.

Lovændringer i regi af Beskæftigelsesministeriet

### **Fastholdelsesfleksjob**

En person, der er eller inden for de seneste 12 måneder har været ansat på arbejdsplads inden for et overenskomstdækket område, kan, uanset at betingelserne for fleksjob er opfyldt, først blive ansat i et fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, når personen har været ansat under de sociale kapitler.

GF mener: Reglen om at personer skal have været ansat i mindst 12 måneder under de sociale kapitler – eller på særlige vilkår for ikke-overenskomstdækkede virksomheder – vil betyde, at mange personer vil miste deres fodfæste på arbejdsmarkedet, da de ikke kan opretholde beskæftigelse uden for fleksjobordningen. Det er en skam, da de mest succesfulde forløb typisk er dem, hvor en person kan fortsætte på nuværende arbejdsplads i fleksjob pga. opstået sygdom eller funktionsnedsættelse.

### **Midlertidige fleksjob**

Kommunen bevilger det første fleksjob i højst for en femårig periode. Personer under 40 år kan højst få bevilget et fleksjob i perioder på fem år ad gangen. Personer over 40 år kan efter det første fleksjob få et permanent fleksjob, afhængig af vurdering af arbejdsevnen.

GF mener: Det er urimeligt, at aldersgrænser skal afgøre, hvorvidt man er berettiget til et varigt fleksjob. Det bør alene være arbejdsevnen, der er afgørende. Det skaber utryghed for personer med varig nedsat arbejdsevne, for hvem et fleksjob er muligheden for at blive selvforsørgende i kraft af et arbejde.

### **Fleksløntilskud**

Kommunen udbetaler fleksløntilskud til personer i fleksjob. Tilskuddet kan højst udgøre et beløb, der svarer til 98 pct. af dagpengesatsens højeste beløb. Tilskuddet nedsættes med 30 pct. af lønnen indtil 13.000 kr. og med 55 pct. derover. Løn og fleksløntilskud kan højst udgøre et beløb, der svarer til den overenskomstmæssige løn ved ansættelse på fuld tid i den pågældende stilling.

GF mener: Forslaget om et nedtrappet tilskud er uacceptabelt og strider mod kompensations- og ligestillingsprincippet i dansk handicappolitik. Mange mennesker vil opleve et markant indkomststab ved overgang til fleksjob. Særligt højtuddannede straffes med den ny tilskudsmodel, hvilket tillige modarbejder uddannelsesincitamentet for mennesker med nedsat arbejdsevne. Tilskyndelse til at arbejde flere timer i det bevilligede fleksjob er minimal, da der alligevel modregnes i tilskuddet. Endvidere betyder forslaget, at eksisterende fleksjobbere stavnsbindes i deres nuværende jobs, da et skifte vil medføre lønnedgang for langt størstedelen. Forslaget bør som minimum ændres således, at personer i fleksjob under den nuværende ordning forbliver på disse vilkår

ved jobskifte. Fleksjobbere er ikke mindre karriereorienterede, kan flytte bopæl til en anden landsdel, de kan blive opsagt, etc. i lighed med alle andre arbejdstagere.

### **Bidrag til Arbejdsmarkedet Tillægspension**

For en person, der modtager tilskud fra kommune under ansættelse i fleksjob indbetales et bidrag til ATP på 5 pct. af tilskuddet, dog højst 500 kr.

GF mener: Det er positivt, at personer i fleksjob sparer op til pension, men de facto vil flertallet af fleksjobbere få en meget mindre pensionsopsparing under den nye ordning. En fleksjobber i en offentlig stilling modtager i dag et pensionsbidrag på typisk 14-17 pct. oven i grundlønnen, der svarer til fuldtidsarbejde. Med den ny ordning vil dette pensionsbidrag skrumpes ind og de 5 pct. til ATP vil ikke matche den tidligere indbetaling. Fleksjobbere straffes derfor på pensionsopsparingen og ringerestilles som konsekvens heraf i pensionisttilværelsen på trods af et aktivt arbejdsliv.

### **Rehabiliteringsteam**

Kommunalbestyrelsen skal oprette et rehabiliteringsteam. Det er et dialog- og koordinationsforum, som afgiver en anbefaling i alle sager inden beslutning om og tilkendelse af ressourceforløb, fleksjob og førtidspension.

GF mener: Initiativet med rehabiliteringsteams er positivt. Dog vil det være hensigtsmæssigt, hvis den tværfaglige koordinering sker på et tidligere tidspunkt end der er lagt op til i lovforslaget. Når borgeren når dertil, hvor der skal tages stilling til ressourceforløb, fleksjob eller førtidspension, har borgeren typisk været ledig i en lang periode. Det vil være hensigtsmæssigt for mennesker med muskel- og skeletsygdomme, hvis rehabiliteringsteamet tog stilling allerede ved en længerevarende sygemelding eller ved en længere ledighedsperiode. Rehabiliteringsplanen skal ikke ses særskilt fra borgerens udrednings- og behandlingsplan, der udfærdigedes i det regionale sundhedsvæsen, men bør optimalt set integreres fuldt ud.

### **Ressourceforløbsydelse**

Personer der er visiteret til et ressourceforløb modtager ressourceforløbsydelse, der svarer til kontanthjælpsydelsen. Personen har ret til ressourceforløbsydelsen uden hensyn til egen formue og en eventuel ægtefælles indtægts- og formueforhold.

GF mener: Ressourceforløbsydelsen bliver en kendsgerning for personer under 40, der skal igennem adskillige forløb, før de kan godkendes til førtidspension. Det er urimeligt, at disse personer skal straffes økonomisk. Ressourceforløbsydelsen bør derfor svare til sygedagpengesatsen.

Lovændringer i regi af Social og Integrationsministeriet

**Tilkendelse af førtidspension**

Førtidspension kan tilkendes personer i alderen fra 40 år til folkepensionsalderen. Personer i alderen 18 til 39 år kan dog tilkendes førtidspension, hvis er dokumenteret eller det pga. af særlige forhold er helt åbenbart, at arbejdsevnen ikke kan forbedres.

GF mener: Aldersbegrænsning på førtidspension er uhensigtsmæssig. Aldersbegrænsning tilsidesætter den konkrete og individuelle vurdering af den enkeltes arbejdsevne, der bør ligge til grund for tilkendelse af førtidspension.

Gigtforeningen er bekymret for, at det vil være vanskeligt for de 18-39 årige at påvise, at arbejdsevnen "helt åbenbart" ikke kan forbedres. Vi erfarer jævnligt, at de kommunale sagsbehandlere mangler viden om sygdommene og ikke forstår, hvorfor arbejdsevnen er meget lav ved visse gigtsygdomme.

**Merudgifter**

Tilskud til nødvendige merudgifter kan ydes, når de skønnede merudgifter udgør mindst 6.000 kr. pr. år, svarende til 500 kr. pr. måned. Tilskuddet fastsættes ud fra de skønnede merudgifter pr. måned og rundes op til nærmeste kronebeløb, der er deleligt med 100.

GF mener: Minimumsbeløbet for refusion af merudgifter bør afskaffes, da mange mennesker med gigt har betragtelige merudgifter, der falder under grænsen på 6.000 kr. årligt. For personer på offentlig forsørgelse er udgifter til fx medicin eller særligt udstyr til hjemmet på flere hundrede kroner om måneden en anseelig belastning af et i forvejen stramt budget.



Til:  
Fra: Ingeniørforeningen, IDA

**Notat**  
14. september 2012

## **Bemærkninger til Forslag til reform af førtidspension og fleksjob.**

### **Generelle bemærkninger;**

Generelt anser Ingeniørforeningen at forslagene til reform af fleksjobordningen vil få både uhensigtsmæssige og urimelige konsekvenser for vore medlemmer.

De ændrede retningslinjer for fastlæggelse og regulering af løn ligner en ren afstraffelse af personer der har valgt at tage en længerevarende uddannelse. Der vil ikke længere være mulighed for at regulere op til lønniveau før overgang til fleksjob, og dermed vil især yngre personer med en længerevarende uddannelse ikke kunne opnå en rimelig eller gennemsnitlig livstidsindkomst. Med andre ord bliver man straffet for at have taget en uddannelse.

Desuden er det stærkt problematisk, at personer i fleksjob bliver bundet til sin arbejdsplads og til arbejdsfunktion, fordi det kan have store negative konsekvenser at skifte job eller jobfunktion – selv indenfor den samme arbejdsplads. Personer i fleksjob vil på den måde komme under et helt urimeligt pres i forhold til arbejdsgivers indstilling og forgodtbefindende.

Det er IDA's vurdering at mange medlemmer i fleksjob kæmper en hård fysisk og mental kamp for at bevare sin tilknytning til arbejdsmarkedet, men de foreslåede reformer af fleksjobordningen kan få som effekt, at mange opgiver kampen på grund af de åbenlyse urimeligheder.

### **Bemærkninger til konkrete forslag;**

- **Krav om ansættelse efter sociale kapitler eller på særlige vilkår;**

Dette forslag er både unødvendigt bureaukratisk og besværligt for både arbejdsgiver og arbejdstager, og vil medvirke til at trække afgørelser i langdrag. Udover kravet om 12 måneders ansættelse efter sociale kapitler, kan processen blive trukket yderligere i langdrag af at funktionærlovens varslingsperioder også skal overholdes, og i denne forlængede og usikre periode vil mange virksomheder være fristet til at afskedige medarbejderen eller presse vedkommende til lønnedgang. Udover at stille virksomheden i en vanskelig situation vil det samtidig medvirke til at stille arbejdstageren i en usikker og uafklaret situation i unødvendigt lang tid. Kravet om ansættelse efter de sociale kapitler vil efter IDA's vurdering i mange tilfælde lede til at den ansatte ikke kommer i fleksjob på den hidtidige arbejdsplads.

Hertil kommer, at de sociale kapitler er en del af aftalegrundlaget mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationerne. Det er derfor op til parterne selv at afgøre hvordan de sociale kapitler skal udnyttes.

- **Anvendelse af funktionærloven.**

For at være omfattet af funktionærloven skal et ansættelsesforhold være af mindst 8 timers varighed per uge, og derfor kan fleksjob med kortere ugentlig arbejdstid ikke være omfattet af funktionærloven. På grund af den ændrede praksis hvor kun det aftalte antal arbejdstimer tæller med i fleksjobbets beregningsgrundlag, vil der opstå fleksjobaftaler som ikke kan omfattes af Funktionærloven. Ingeniørforeningen anbefaler derfor at alle fleksjobbere ansat i funktionærstillinger omfattes af Funktionærloven uanset timetal.

Desuden gælder endvidere bl.a., at ved ansættelser i 8 timer eller mindre pr. uge vil den ansatte ikke være omfattet af ansættelsesbevisloven. Det vil være et brud på intentionerne om, at den ansatte skal kende sine rettigheder. Ingeniørforeningen anbefaler derfor at alle ansatte i fleksjob omfattes af Lov om ansættelsesbeviser uanset timetal.

- **Fastsættelse og regulering af løn.**

Dette punkt afventer forhandlinger med lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationerne, men i reformforslaget er indeholdt en række ændringer af fleksløn tilskud etc. Disse ændringer vil få store og urimelige konsekvenser for især højtuddannede fleksjobbere – både allerede visiterede og personer som vil blive visiteret efter de nye regler.

Eksempler "i kød og blod" er oftest de mest anvendelige som illustration af politiske beslutningers urimelige konsekvenser og derfor anvendes i det nedenstående et sådant eksempel;

*Vores medlem er ansat i fleksjob med 2/3 tilskud. Tilskuddet er beregnet ud fra begyndelseslønnen for en privatansat civilingeniør - svarende til 23.600 kr. pr. måned inkl. pension. Medlemmets aktuelle løn er 37.100 kr. pr. måned inkl. pension.*

*Hun arbejder 12 timer om ugen, og arbejdsgivers lønudgift hertil er 13.500 kr. pr. måned.*

*Vores medlem anvender 4 timer til transport til og fra sit nuværende arbejde, hvilket er skadelig for hendes ryglidelse. Pr. 15. januar 2013 er hun blevet tilbudt et job med kun en halv times daglig transport.*

*Den nye arbejdsgiver vil give samme løn som nuværende for de 12 timer ugentligt som vores medlem er i stand til at arbejde – 13.500 kr. pr. måned.*

*Ifølge den nye beregningsmodel vil kommunens tilskud til hendes løn være 12.425 pr. måned. Når tilskud og løn lægges sammen vil hendes nye månedlige indkomst være 25.925 og dermed vil den være reduceret med 11.175 kr. pr. måned.*

*Før vores medlem i en alder af 42 år blev ansat i fleksjob, var hendes månedlige indtægt 42.000 kr. inkl. pension. Hendes økonomi kunne klare den første lønning fra 42.000 kr. pr. måned til 37.100 kr. pr. måned, men hun kan ikke klare den nye lønning til 25.925 kr. pr. måned som følge af de foreslåede beregningsmetoder.*

*Resultatet er at hun ikke har råd til at opgive sit nuværende job til fordel for et tilsvarende med en transporttid der ikke er ødelæggende for hendes helbred.*

Ændringsforslagene rammer naturligvis først og fremmest personer med højere indkomster og man kan altid diskutere rimeligheden heri. Var vores medlem i ovenstående eksempel blevet ramt af sygdom i dag og tilbudt et tilsvarende fleksjob, ville hendes umiddelbare lønning være 16.075 kr. pr. måned.

Dette skal ses i sammenhæng med at hun har investeret i en uddannelse og dermed er afhængig af et vist indtægtsniveau for at opnå en rimelig livstidsindkomst. Med de foreslåede beregningsmetoder er der derfor ingen tvivl om at især yngre højtuddannede som rammes af sygdom og ansættes i fleksjob vil opnå en livstidsindkomst som er langt under gennemsnittet. Med andre ord vil de blive straffet for at have taget en uddannelse, og det finder vi i Ingeniørforeningen ganske enkelt ikke rimeligt.

Hvis de nuværende forslag fastholdes, vil Ingeniørforeningen derfor opfordre til at også opgørelser om livstidsindkomster kommer til at indgå i beregningen af tilskud til personer i fleksjob.

- **Overgangsreglerne**

Forringelserne i forhold til tidligere ordninger er voldsomme for IDAs medlemmer (jf. ovenstående) og derfor vil opstå et pres på fleksjobbere ansat under de nuværende forhold for at bevare sin nuværende ansættelse. Incitamentet til job- og karriereskifte vil nærmest være ikke-eksisterende fordi det vil have store negative økonomiske konsekvenser.

Det er naturligvis fuldstændig urimeligt overfor fleksjobberne, men det kan også lede til at virksomhederne ikke får mulighed for at udnytte fleksjobbernes ressourcer og udviklingspotentiale optimalt.

Såfremt ændringsforslagene fastholdes vil Ingeniørforeningen opfordre til at de kun kommer til at omfatte personer, der får bevilget fleksjob fra 1. januar 2013.

- **Arbejdsskadeområdet**

Lovforslaget lægger op til at afgørelser efter arbejdsskadesikringsloven skal træffes som midlertidige for mennesker der har fået tilkendt midlertidige fleksjob. Det betyder, at en person under 40 år, der kommer alvorligt til skade og som følge af arbejdsskaden tilkendes midlertidigt fleksjob ikke kan få sin sag afsluttet før vedkommende bliver 40 år.

Ingeniørforeningen foreslår at Arbejdsskadestyrelsen, i henhold til Arbejdsskadesikringsloven, fortsat skal kunne træffe selvstændige afgørelser i forhold til hvornår en tilstand er varig.

Kære Beskæftigelsesminister

Ølstykke d. 22. september 2012

Dette hørings svar omhandler: *Hørings svar til 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*

Besvarelsen tager udgangspunkt i min sag og mine erfaringer, men gælder konsekvenser for alle der allerede er i fleksjob og som vil blive ramt hvis lovforslaget gennemføres.

Der er i denne besvarelse udelukkende fokus på følgende formuleringer i lovforslaget:

Til nr. 40 (overskrift)

Som en konsekvens af, at personer, der er ansat i et fleksjob før den 1. januar 2013, skal fortsætte i fleksjob på samme betingelser som efter de gældende regler, herunder i forhold til tilskud til arbejdsgiveren, indsættes en overskrift, så det tydeligt fremgår af §§ 71-73 fortsat gælder for denne persongruppe.

41. I § 71 indsættes som stk. 5:

”Stk. 5. § 69, stk. 1, finder tilsvarende anvendelse for fleksjob etableret før den 1. januar 2013.”

Ovenstående læses som – en fratagelse af friheden til at skifte arbejdsgiver, for borgere der har fået bevilliget fleksjob før januar 2013.

**Kort om mig:** Jeg er 48 år, gift og mor til tre velfungerende døtre der alle studerer. I alt har jeg arbejdet fuldtid i ca. 28 år. Jeg er i dag kronisk smerteramt efter flere operationer i skulder, ryg, knæ, begge håndled – psoriasisgigt, en bindevævssygdom og uregelmæssig hjertelyd (medført hjertefejl). Jeg er og har altid været glad for at arbejde og det er et stort tab og sorg for mig at jeg har mistet en stor del af min erhvervsevne. Jeg blev indstillet til førtidspension/fleksjob allerede i 1998, men den tanke kunne jeg ikke forlige mig med. Jeg blev i stedet omskoleet til et mere teoretisk funderet job. Efter afsluttet uddannelse fik jeg igen arbejde på fuldtid og var der indtil 2010, hvor jeg blev opereret igen. Operationen forværrede min tilstand betydeligt og jeg måtte til sidst acceptere at mit normale liv på arbejdsmarkedet var slut. Der blev søgt om fleksjob – og det i sig selv er en psykisk krævende proces med mange nederlag, usikkerhed og angst som jeg gerne havde været foruden oven i det svære sygdoms/smerteforløb. I november 2011 fik jeg bevilliget tilskud til fleksjob.

Jeg skaffede selv et fleksjob (nyoprettet fleksjob) og gennem det bidrager jeg fortsat til vores samfund med det der svarer til 100%, af min arbejdsevne – altså, på ligefod og til samme timeløn som mine kollegaer.

Ved overgangen til fleksjob gik jeg væsentligt ned i løn, men var helt indforstået med, at det var de vilkår/den kontrakt som fleksjobbet blev givet på. Vi var heldige at have mulighed for at lægge vores lån så vi kunne blive boende. Den nye reform vil betyde, at hvis jeg skifter arbejdsplads - selvom forholdene i øvrigt forbliver uændrede, så vil vilkårene for tilskuddet blive forringet yderligere. Konkret vil det betyde at vi ikke kan blive boende i vores hjem. Et hjem vi er meget glade for og som gennem årene er tilpasset mine ”skavanker” så jeg fungerer godt i hverdagen – dvs. forhøjede borde, ændrede skabe, lave trapper, ingen dørtrin og særlig toilethøjde mv. Reformen tvinger mig derfor til at blive hos min nuværende arbejdsgiver indtil jeg skal på pension. *Hvor mange raske mennesker ville ønske at have det hængende over hovedet??*

Jeg vil løbende søge at tilpasse/ændre mine arbejdsopgaver i samråd med min arbejdsgiver – som muliggør at jeg kan bibeholde det antal timer jeg har nu. Men, selv hvis jeg bliver i samme firma, med uændrede skånehensyn, antal timer mv., bliver forfremmet eller med tiden får andre arbejdsopgaver – vil det betyde en forringelse af de vilkår jeg fik bevilliget fleksjobbet på.

Friheden til at udvikle sig og evt. søge nye græsgange er essentiel for de fleste mennesker, og jeg står derfor fuldstændig uforstående overfor den indirekte tvang der ligger i lovforslaget i forhold til at skifte arbejdsgiver/arbejdsområde. For selvom jeg er kommet til skade og har mistet en stor del af min erhvervsevne har jeg, som alle andre, et ønske om at udvikle og dygtiggøre mig fagligt. En fortsat udvikling vil samtidig øge min mulighed for at bevare mit nuværende fleksjob eller i tilfælde af evt. fyring eller nedlæggelse af arbejdspladsen muligheden for at jeg kan finde et nyt fleksjob.

Et konkret problem ved mit nuværende fleksjob er, at det ligger ca. 40 km fra min bopæl. Med det offentlige tager det ca. 2 timer, men jeg har svært ved at bære noget, har svært ved trapper stå fast i bussen osv. Nogle gange har jeg så ondt at jeg heller ikke kan køre i bil – men det gør jeg alligevel for ikke at melde mig syg. Med bil tager det ca. 50 minutter. Transporten udgør en belastning for mig, men jeg ønsker ikke at arbejde færre timer. Derfor har jeg overvejet at finde et job tættere på min bopæl. Men den mulighed mister jeg med den nye reform.

Lovforslaget rammer ikke kun dem der er i fleksjob hårdt. Det stavnsbinder også den øvrige familie. Et eksempel kunne være, hvis en familie ønsker at flytte tættere på familien i en anden del af landet – manden kan flytte filial og personen i fleksjob har et netværk der gør at vedkommende kan få et tilsvarende fleksjob. Men, den frihed har familien ikke længere hvis lovforslaget gennemføres. Hele familien er således også stavnsbundet til at bo og leve inden for en rimelig radius af den by/arbejdsplads, hvor den oprindelige aftale om fleksjob blev givet. *Det vil være en yderst utilsigtet konsekvens af reformen.*

Der er mange grunde til at opretholde den frihed der ligger i at kunne skifte job – men for de borgere der i dag har et fleksjob – mister de den frihed.

Det er kendt, at det ikke alle arbejdsgivere der er lige gode til at udvise hensyn, og at det generelt kan være svært at være "fleksjobber". Undersøgelser viser, at der ofte er et ulige forhold og at mange har svært ved at sige fra. Dette skyldes ofte at borgeren er dybt taknemmelig over at have fået et fleksjob. Med lovforslaget er der stor sandsynlighed for, at uligheden vil øges som følge af, at borgeren er økonomisk tvunget til at blive i det nuværende job – et faktum som arbejdsgiveren også er klar over.

Der er derfor risiko for at mange nuværende fleksjobbere, af frygt for at miste jobbet, ikke vil videreformidle en evt. misligholdelse af indgåede aftaler og skånehensyn. Hvis timeantallet fx ikke overholdes er det tilmed socialt bedrageri og så er borgeren pludselig i klemme fra to vinkler. En situation der er urimelig at påføre en i forvejen trængt borger.

Det er min klare opfattelse og erfaring at jeg har kommunen i ryggen i forhold til min arbejdsgiver. Min arbejdsgiver føler sig forpligtiget i forhold til den aftale der er indgået med kommunen. Dermed er jeg sikret at den indgåede aftale om skånehensyn mv. overholdes. Dermed kan jeg arbejde effektivt uden bekymringer for, om jeg tvinges til at arbejde flere timer eller bliver bedt om at udføre andet arbejde som kan påvirke mit helbred i negativ retning. Dette øger min mulighed for at bibeholde det nuværende timeantal og dermed blive på arbejdsmarkedet i mange år.

Ifølge lovforslagets § 73: *Personer, der er ansat i fleksjob, bevarer ret til tilskuddet til fleksjob ved flytning til en anden kommune.*

Ifølge ovenstående bevarer man altså sin ret til tilskuddet hvis man skifter kommune, men mister retten til tilskuddet hvis man skifter job. Det bør gælde at man bevare den bevilling som man har fået sit fleksjob på baggrund af uanset om man skifter kommune eller arbejdsgiver. Alt andet er en uacceptabel indgriben af den enkelte borgers rettigheder til selv at vælge job.

Ovenstående kan sammenfattes til følgende:

**En konsekvens af lovforslaget** vil være, at jeg kun kan bevare mit nuværende lønniveau, hvis jeg bliver hvor jeg er indtil jeg skal på pension.

**En konsekvens af lovforslaget** vil være, at jeg mister min nuværende ordning hvis jeg får mulighed for at skifte til andre og evt. mindre belastende arbejdsopgaver som kan betyde at jeg kan bevare det antal timer jeg har – dette gælder også selvom det er hos samme arbejdsgiver.

**En konsekvens af lovforslaget** er at jeg mister min nuværende ordning hvis jeg finder et tilsvarende job som mit nuværende – men som reducerer min daglige transporttid med 1 time og 35 minutter. Noget der i takt med at jeg bliver ældre, vil øge chancen for at jeg kan fortsætte med det antal timer jeg har i dag frem til jeg skal på pension.

**En konsekvens af lovforslaget** er at "fri bevægelighed på arbejdsmarkedet" fremover ikke gælder for borgere der i dag er i fleksjob.

**En konsekvens af lovforslaget** vil være, en øget ulighed mellem arbejdsgiver og ansat - mange vil finde sig i hvad som helst fordi de er frataget muligheden for at sige nej til urimelige krav fra arbejdsgiveren.

**En konsekvens af lovforslaget** vil også være at nuværende fleksjobbere fratages muligheder og indflydelse for eget liv og jobsituation og samtidig mister jeg retten til ejerskab for egen udvikling – noget som er i direkte modstrid med sigtelinjerne i lovforslaget:

*"Borgeren skal have indflydelse, lyttes til og have reelt ejerskab, så borgerens mål om et liv med uddannelse og arbejde i højere grad realiseres*

Jeg mener derfor at lovforslaget ligger på grænsen til at krænke den enkelte borgers frihed til at vælge fx hvor man vil bo. Er det egentlig lovligt at pådrage en forringelse af lønvilkår for en borger der allerede har indgået aftale med fastsatte vilkår? En forringelse, der træder i kraft, udelukkende baseret på borgerens ønsker om at flytte geografisk eller søge væk fra en arbejdsplads hvor man ikke trives – fremfor baseret på konkrete ændringer i borgerens sygdomsforløb og arbejdsfunktion.

Med venlig hilsen

*Jette Fredskilde*

Svanevej 20  
3650 Ølstykke

# JOB RÅDGIVERNES BRANCHEFORENING

Styrelsen for  
Fastholdelse  
og Rekruttering  
Njalsgade 72 C  
DK-2300 København S

Att.: Flemming Frandsen ([flf@penst.dk](mailto:flf@penst.dk)), Anne Hedegaard ([aih@ams.dk](mailto:aih@ams.dk))

Frederiksberg 20. september 2012

## **Høring vedr. diverse lovforslag i forlængelse af reform af førtidspension og fleksjob**

Jobrådgivernes Brancheforening har gennemgået ovennævnte lovforslag og skal hertil knytte følgende bemærkninger.

Vi hilser reformen velkommen, fordi den vil modvirke, at for mange borgere unødvendigt parkeres på overførselsindkomster på livstid.

Vi ser meget positivt på den helhedsorienterede, individuelt tilrettelagte indsats, der skal gennemføres af de tværfaglige rehabiliteringsteams, sammensat af repræsentanter fra fire forvaltningsområder samt en regional sundhedskoordinator. Der er dog grund til at være opmærksom på, at effektiviteten af disse teams arbejde ikke hæmmes af unødvendigt bureaukrati, eksempelvis i form af forskellige procedurer, blanketgange og IT-systemer.

Indsatsen med rehabiliteringsplan og ressourceforløb vil formentlig betrygge en fagligt kvalificeret indsats, og det er vigtigt og relevant, at der defineres konkrete målsætninger i form af beskæftigelse eller uddannelse. Man bør dog heller ikke overse, at deltagelse i et ressourceforløb i op til 5 år kan indebære en risiko for klientgørelse og sygdomsmentalitet.

Det er en god ting, at der i regionerne etableres en rådgivende og vurderingsberettiget klinisk funktion, som kommunerne bliver pålagt at samarbejde med og at anvende i forbindelse med deres indsats over for den enkelte borger.

Set i relation til hidtidig praksis, hvor kommunernes anvendelse af egne ansatte lægekonsulenter har fået meget kritik, er det positivt, at den lægefaglige rådgivning i sagsbehandlingen fremover kun kan rekvireres fra regionens kliniske funktion i sager om ressourceforløb, fleksjob og førtidspension. Det må medføre, at sagsbehandlingen og vurderingskriterierne blive mere ensrettede, hvorved også borgerens retsstilling styrkes.

# JOB RÅDGIVERNES BRANCHEFORENING

At speciallægeattester fremover skal rekvireres fra regionens kliniske funktion må ligeledes styrke borgerens retsstilling. Nye speciallægeundersøgelser vurderes således fremover at blive iværksat ud fra et lægefagligt skøn, og ikke fordi resultatet af den første undersøgelse ikke havde det ønskede resultat.

Vi mener endvidere, at kravet om et tættere samarbejde med borgerens praktiserende læge er formålstjenligt, idet den praktiserende læge ofte kender borgeren og dennes situation meget indgående. Dette må alt andet lige betyde en hurtigere sagsbehandling, så borgerens sag ikke unødvendigt trækker i langdrag.

Etablering af en sundhedskoordinatorfunktion i regionen, som de enkelte rehabiliteringsteam skal trække på, og hvis anbefaling skal indgå som en del af teamets anbefaling, er en glimrende ide. Dette sikrer den nødvendige sundhedsfaglige argumentation, ensartetheden i sagsbehandlingen og styrker borgerens retssikkerhed.

At førtidspensionister får mulighed for at deltage i aktive tilbud ud over ansættelse med løntilskud er ligeledes formålstjenligt. Det styrker borgerens mulighed for at genindtræde på arbejdsmarkedet i et eller andet omfang.

Det er positivt, at borgere på ledighedsydelse fremover skal stå til rådighed for arbejdsmarkedet og være aktivt jobsøgende. Sammenhængen mellem den enkelte borgers evner og muligheder bliver derved mere synlig, både for borgeren selv og for pågældendes sagsbehandler. Det må derfor blive lettere at tage bevidste og realistiske valg for fremtiden.

Vedr. aflønningen af fleksjobansatte må man dog bemærke, at selvom det lyder besnærende, at "fleksjobansatte får løn for den indsats, som de reelt yder", så vil arbejdsgiveren formentlig være mere kritiske i forhold til den arbejdstid, der nu fuldt ud skal betales for, fordi ydeevnen for fleksjobbere ofte er ustabil, hvorved arbejdsgiveren risikerer at skulle betale for et arbejdsomfang, der reelt ikke bliver præsteret. Det vil kunne betyde, at færre arbejdsgivere vil indgå et ansættelsesforhold med fleksjobvisiterede. Det er derfor meget væsentligt, at ydeevnen dokumenteres grundigt overfor arbejdsgiveren efter de nye regler.

Med venlig hilsen

**Jobrådgivernes Brancheforening**

Jørgen Borre Larsen  
Direktør

Postboks 41  
2000 Frederiksberg

Mobil: 20 58 12 33  
Mail: [jbl@jobraadgiverne.dk](mailto:jbl@jobraadgiverne.dk)



# J OBRÅDGIVERNES BRANCHEFORENING

Styrelsen for  
Fastholdelse  
og Rekruttering  
Njalsgade 72 C  
DK-2300 København S

Att.: Anne Hedegaard ([aih@ams.dk](mailto:aih@ams.dk)), Flemming Frandsen ([fif@penst.dk](mailto:fif@penst.dk))

Frederiksberg 18. oktober 2012

## **Høring vedrørende forslag til fastsættelse af løn- og ansættelsesvilkår i fleksjob**

Jobrådgivernes Brancheforening har gennemgået ovennævnte lovforslag og skal hertil knytte følgende bemærkninger.

Vi finder det formålstjenligt at omlægge lønfastsættelsesordningen fra de nuværende regler, hvor fleksjobpersonen ansættes på fuld tid, og arbejdsgiver får et tilskud på enten halvdelen eller 2/3-dele af lønnen, til en ordning hvor arbejdsgiver ansætter personen og kun betaler for den faktiske arbejdssevne, hvorefter jobcenteret supplerer op i forhold til fleksjobborgeren.

For vurdering af den faktiske arbejdssevne virker det hensigtsmæssigt at vurdere såvel antal timer samt intensitet/produktivitetsgrad i de pågældende timer. Derved fastsættes et ugentlig timetal og en produktivitetsgrad, som kan danne grundlag for arbejdsgivers fastlæggelse af lønnen.

Dette må alt andet lige give arbejdsgiver en mere reel mulighed for at få det arbejdsomfang, der betales for.

Som nævnt i vores høringssvar af 20. september 2012 om samme emne bliver problemet at fastlægge realistiske timetal og produktivitetsgrader. Man må håbe, at de nye rehabiliteringsplaner og de deraf følgende initiativer vil kunne afdække dette tilstrækkeligt.

Vi synes endvidere, at det er en god idé at give såvel arbejdsgiver som borger mulighed for at revurdere jobcenterets vurdering af fleksjobborgerens arbejdssevne. Men det er måske en mindre god idé, 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 arbejdssevnen ned, mens den anden part ønsker det modsatte.

Endelig finder vi det formålstjenligt at fastsætte regler, der gør, at fleksjobborgere, der arbejder med funktionæropgaver, også får ret til ansættelse på funktionærlignende vilkår, selvom vedkommende ikke kan arbejde på 8 timer eller mere om ugen. Det er jo netop ikke borgerens egen skyld eller af egeninteresse, at den pågældende ikke kan arbejde flere timer.

# JOB RÅDGIVERNES --- BRANCHEFORENING

Med venlig hilsen

**Jobrådgivernes Brancheforening**

Jørgen Borre Larsen  
Direktør

Postboks 41  
2000 Frederiksberg

Mobil: 20 58 12 33  
Mail: [jbl@jobraadgiverne.dk](mailto:jbl@jobraadgiverne.dk)



Beskæftigelsesministeriet  
Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering  
Att. Anne Hedegaard og Flemming Frandsen

## Høringssvar: Førtidspensions- og fleksjobreform

KL er meget tilfreds med, at det efter mange års tilløb er lykkedes at blive enige om en førtidspensions- og fleksjobreform, som langt hen ad vejen er i tråd med KL's og kommunernes anbefalinger til en reform. Kommunerne ser frem til at tage fat på at udmønte reformen og at sikre en helhedsorienteret indsats for at få unge – og ældre – tættere på arbejdsmarkedet. Kommunerne er optagede af, at der sikres de bedst mulige rammer om den indsats, som kommunerne er ansvarlige for, og det er udgangspunktet for KL's bemærkninger til lovforslaget.

### En investering i mennesker

Reformen handler om de personer, der har mange og sammensatte problemer, og som har været langt fra uddannelse og arbejde i mange år. De skal have en omfattende støtte og hjælp, hvis de skal tættere på arbejdsmarkedet. Indsatsen skal tilrettelægges på borgernes præmisser, så de både er motiverede og kan følge med i de udviklingsinitiativer, der tilrettelægges. Det er helt afgørende for, at det lykkes at indfri reformens høje ambitionsniveau.

En virkningsfuld indsats er en investering, der skal give afkast i mange år. Det kræver ressourcer. Derfor er en af kommunernes største bekymringer, om der bliver mulighed for at foretage de nødvendige investeringer i de personer, reformen handler om. Kommunerne er generelt bekymrede for, om der er økonomi til at tilrettelægge en indsats, der virker.

KL er endnu ikke blevet præsenteret for de økonomiske konsekvenser af reformen og skal opfordre til, at lovforslaget sendes i økonomisk høring hurtigst muligt, jf. DUT-princippet om, at KL skal præsenteres for de økonomiske konsekvenser inden lovforslaget sendes i høring.

Den 24. september 2012

Jnr 02.24.08 K04  
Sagsid 000245145

Ref ISU  
isu@kl.dk  
Dir 3370 3269

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

Tlf 3370 3370  
Fax 3370 3371

[www.kl.dk](http://www.kl.dk)

1/11

I lovforslaget har KL dog bemærket, at kommunerne pålægges en del nye opgaver, der ikke sættes midler af til i reformen. En af de væsentlige nye opgaver er etableringen af rehabiliteringsteams og de mange krav til processer omkring arbejdet i teamet. Det er en opgave, der binder medarbejderressourcer i intern koordinering frem for borgerrettet indsats, og det koster penge. Forpligtelsen i lovforslaget til at købe rådgivning hos regionen forventes ligeledes at blive en opgave, der vil betyde markant øgede udgifter. Hertil kommer en række administrative konsekvenser og deraf følgende udgifter.

KL bemærker desuden, at implementeringen af reformen allerede er i fuld gang inden lovforslaget er fremsat i folketinget, bl.a. via Beskæftigelsesregionerne, som allerede nu er i gang med at udvikle et nyt omfattende bureaukrati. KL finder det kritisabelt, at dette arbejde ikke afventer en lovvedtagelse.

### **Sammenhæng mellem beskæftigelse og sundhed løses ikke med en regional klinisk funktion og sundhedskoordinator**

KL er stærkt bekymret for den konkrete model for samarbejde mellem kommuner og regioner om sundhedsfaglig rådgivning og vurdering. Modellen adresserer ikke de egentlige udfordringer i at få beskæftigelses- og sundhedsområdet til at hænge sammen.

En af de allerstørste barrierer for at reducere tilgangen til førtidspension er, at alt for mange personer er på offentlig forsørgelse, fordi de ikke bliver udredt og behandlet for deres psykiske lidelser eller venter for længe på det. Det er en regional opgave, som skal løftes, også for de ”lettere” psykiske lidelser som fx angst og depression. I 2010 blev 73% af de unge under 40 år tilkendt førtidspension pga. en psykisk lidelse. Det tilsvarende tal for de over 40-årige var 46%.

- *KL anbefaler derfor, at det sikres, at regionerne lever op til deres behandlings- og udredningsansvar for borgere med psykiske lidelser for at hindre udstødning fra arbejdsmarkedet, jf. KL's sundhedsudspil.*

Beskæftigelsesområdet finansierer i dag lægeerklæringer, der anvendes til at dokumentere, at en borger har så omfattende problemer, herunder helbredsmæssige, at borgeren skal tilkendes et fleksjob eller en førtidspension. Lovforslaget sigter tilsyneladende mod at systematisere beskæftigelsesområdets brug af lægeerklæringer. KL er enig i, at indhentelsen af lægeerklæringer kan systematiseres og skal ske med bedst mulig brug af de sundhedsfaglige ressourcer. Flere kommuner er allerede i gang med at forbedre brugen af lægeerklæringer, og KL's analyser viser, at udgifter til indhentelse af lægeerklæringer, herunder speciallægeerklæringer, ligger langt lavere end hidtil antaget. Den bureaukratiske model med en regional klinisk funktion og en

sundhedskoordinator rammer derfor helt skævt og er ude af proportioner med det problem, som modellen postulerer at løse.

For det første er hovedproblemet, at borgere på vej til en førtidspension *ikke* er udredt i det regionale sundhedsvæsen, som har ansvaret for opgaven. Det betyder, at kommunerne er nødt til at kompensere for denne mangel ved at indhente vurderinger fra læger, psykologer og andre for at sikre den nødvendige udredning og tilfredsstillende Beskæftigelsesankenævnens krav til dokumentation.

For det andet har flere kommuner allerede nu veletablerede socialmedicinske enheder, som løser opgaven med at rådgive beskæftigelsesmyndigheden om borgeres helbredsmæssige problemer. Og det sker stort set uden at indhente speciallægeerklæringer. Odense Kommune sælger oven i købet denne ydelse til andre kommuner for en timepris, der ligger 3-400 kr. lavere end Region Midtjylland kan sælge den samme ydelse for.

For det tredje er der stor risiko for, at modellen med en regional klinisk funktion og sundhedskoordinator vil betyde markant øgede udgifter for kommunerne, dårlig kvalitet og forvirrede borgere. Som lovforslaget ser ud, har regionerne ingen incitament til at sikre hverken pris, kvalitet eller sammenhæng mellem en anbefaling om en sundhedsmæssig indsats og opfølgning i form af et tilbud om behandling. Adgang til ydelser i det behandlende sundhedsvæsen sker fortsat via praktiserende læge og ikke via sundhedskoordinator. Kommunerne er stærkt bekymrede for at kapacitetsproblemer, særligt på det psykiatriske område, vil betyde lange ventetider på udredninger.

For det fjerde er der behov for en bred forståelse af, at en diagnose ikke er ensbetydende med en nedsat arbejdsevne, og at helbredsmæssige problemer ikke er adgangen til en offentlig forsørgelsesydelse. Der findes desværre stadig eksempler på læger, der kommer med anbefalinger om tilkendelser af sociale ydelser. Nye roller for både den praktiserende læge og sundhedskoordinatoren risikerer at skabe urealistiske forventninger hos borgerne om, at helbredsmæssige forhold er afgørende i forhold til, om der kan tilkendes sociale ydelser. Det vil trække en anden vej end det har været hensigten med reformen. Det er derfor også helt afgørende, at kommunerne har valgmuligheder i forhold til, hvilken sundhedskoordinator der kan anvendes.

Der er således behov for at justere modellen, så den lever op til hensigten om en bedre og tidligere udredning af borgere i ressourceforløb og en bedre brug af de sundhedsfaglige ressourcer.

- *KL foreslår, at der skabes større valgfrihed i forhold til, hvor sundhedskoordinator og den kliniske funktion forankres. Både regioner, kommuner (eventuelt i fællesskab) og private virksomheder skal kunne etablere kliniske funktioner.*

Kommunerne skal kunne vælge, hvilken klinisk funktion de ønsker at rekvirere rådgivning fra. Der kan eventuelt stilles nogle kvalitetskrav til den kliniske funktion, fx i forhold til størrelse eller sammensætning af lægefaglige kompetencer. Derudover skal der sikres de rette incitamenter for klinisk funktion og sammenhæng mellem ansvar for at bestille og betale.

- *KL anbefaler, at klinisk funktion finansierer eventuelle speciallægeerklæringer for at sikre, at der er et incitament til at udnytte egne kompetencer bedst muligt frem for at sende regningen videre.*

KL og kommunerne ønsker at satse på et tæt samarbejde med de praktiserende læger og bemærker, at dette samarbejde også bliver afgørende i forbindelse med personer i ressourceforløb, bl.a. fordi adgangen til det behandlende sundhedsvæsen sker som for alle andre via de praktiserende læger.

Det fremgår af lovforslaget, at den praktiserende læge skal vurdere persons helbredsmæssige situation i forhold til at kunne arbejde på baggrund af en konsultation i forbindelse med udarbejdelse af rehabiliteringsplanen, jf. § 1, pkt. 18 (ny § 30 a. stk. 3, nr. 3). Det er KL's vurdering, at denne bestemmelse er overflødig procesregulering, der risikerer at skabe forventning om, at det er den praktiserende læge, der skal vurdere om borgeren kan arbejde.

- *KL foreslår, at bestemmelsen om at der skal indbentes en særlig vurdering fra den praktiserende læge udgår. KL mener, at de eksisterende muligheder for at indbente lægelige oplysninger er tilstrækkelige.*

Det forudsættes, at eventuelt nye lægeerklæringer, som kommunen skal betale for, udarbejdes af KL's og Lægeforeningens attestudvalg, der varetager det generelle samarbejde om blanketter.

### **Rehabiliteringsteam**

Kommunalbestyrelsen skal ifølge lovforslaget oprette et rehabiliteringsteam, der skal være tværfagligt sammensat og anbefale indsatser, opfølgning og ydelser, jf. §2, pkt. 4. Der er tale om et meget omfattende nyt krav til kommunernes organisering. Undersøgelser viser, at der kan være forskellige måder at tilrettelægge en tværgående indsats, fx peger LG Insight i en ny rapport om "Tværgående Integrationsindsatser" på fem forskellige modeller for en tovholderfunktion og tværgående indsats. Derfor er det meget problematisk, at lovgivningen gør en bestemt skrivebordsmodel, der lægger beslag på omfattende medarbejderressourcer, obligatorisk.

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

Rehabiliteringsteamet skal også behandle sager, der vedrører personer, der er så syge eller har så betydelige funktionsnedsettelse, at det er åbenbart formålsløst at udvikle arbejdsevnen. Det er helt unødvendigt, bureaukratisk og vil lægge beslag på mange medarbejderressourcer, der kunne anvendes bedre.

- *KL foreslår, at kommunen selv kan afgøre, om de åbenlyse sager skal forelægges rehabiliteringsteamet.*

Rehabiliteringsteamet skal behandle sager vedr. fleksjob. Der vil være åbenlyse tilfælde, hvor det er helt oplagt at personen skal tilkendes et fleksjob, uden at der er behov for en større udredning i rehabiliteringsteamet.

- *KL foreslår, at kommunen selv kan afgøre, hvilke fleksjobsager der skal behandles i rehabiliteringsteamet.*

I rehabiliteringsteamet skal der indgå en repræsentant for undervisningsområdet i alle sager vedrørende personer under 30 år og ad hoc i sager vedrørende personer, der er fyldt 30 år. Det må primært være relevant for personer uden en erhvervskompetencegivende uddannelse.

- *KL foreslår, at der som udgangspunkt kun skal indgå en repræsentant for undervisningsområdet, når det handler om personer uden en erhvervskompetencegivende uddannelse eller personer med en uddannelse som åbenlyst vil kunne drage nytte af en yderligere uddannelsesindsats.*

Derudover er det uklart, hvem der skal repræsentere undervisningsområdet i rehabiliteringsteamet. UU-centrene har ansvar for at vejlede unge under 25 år, mens studievalgcentre har ansvaret for at vejlede unge som har gennemført en ungdomsuddannelse og skal i gang med en videregående uddannelse. Studievalgcentrene er statslige på samme måde som ungdomsuddannelsesinstitutionerne, fx gymnasier og erhvervsskoler. Det samme gælder de videregående uddannelsesinstitutioner. Hvis UU-centrene skal indgå i rehabiliteringsteamet, vil der være tale om en ny opgave for UU-centrene, som skal finansieres. Hvis studievalg eller repræsentanter fra ungdomsuddannelsesinstitutionerne eller de videregående uddannelser skal indgå i rehabiliteringsteamene, rejser det nogle praktiske problemer omkring finansiering og incitamenter til at indgå i samarbejdet på tværs af kommune og stat.

- *KL anbefaler, at det præciseres, hvilke myndigheder der kan repræsentere undervisningsområdet i rehabiliteringsteamet. Herunder skal finansiering og incitamenter til at indgå også afklares.*

Borgeren og borgerens sagsbehandler skal deltage i rehabiliteringsteamets møder, hvor borgerens sag behandles. Det er helt afgørende for et vellykket ressourceforløb, at det tilrettelægges på borgerens præmisser, og det kan ikke afgrænses til borgerens deltagelse i et møde. Det er derimod i lige så høj grad forberedelsen og den efterfølgende indsats, der er afgørende. Bestemmelsen kan skabe en række praktiske problemer, hvis borgeren ikke har mulighed for det, fx pga. sygdom, eller lyst til at deltage i mødet.

- *KL anbefaler, at borgeren tilbydes at deltage i rehabiliteringsteamets møde, men at teamet også er beslutningsdygtig uden borgerens deltagelse.*

### **Rehabiliteringsplanen**

Lovforslaget indeholder en lang række detaljerede bestemmelser om, hvordan rehabiliteringsteamet skal arbejde med rehabiliteringsplanen, jf. § 1, pkt. 18.

- *KL foreslår at forenkle kravene til kommunernes processer ved at udelade punktet om rehabiliteringsplanen.* Bestemmelsen kan eventuelt erstattes med en generel bestemmelse om, at personen, der skal i ressourceforløb, skal have en rehabiliteringsplan uden så omfattende proceskrav til udarbejdelse og brug af planen.

Det bør samtidig sikres, at bestemmelserne omkring rehabiliteringsplanen er tilstrækkeligt fleksible til, at planen kan hænge sammen med og bygge oven på planer, som kommunen eller andre er forpligtet til at udarbejde efter andre lovgivninger, fx jobplanen, opfølgingsplan på sygedagpengeområdet, plan efter voksenedretningsmetoden (serviceloven), genoptræningsplan, behandlingsplan osv.

- *KL anbefaler at staten sikrer, at der er sammenhæng mellem lovkrav til indsats- og opfølgingsplaner på tværs af lovgivninger på bl.a. beskæftigelses-, social- og sundhedsområdet.*

Af bemærkningerne til lovforslagets §1 ser det ud til, at arbejdsevnetoden skal erstattes af regler om udarbejdelse af en rehabiliteringsplan. Rehabiliteringsplanen skal, ligesom arbejdsevnetoden, både anvendes som udgangspunkt for at skabe udvikling for borgeren i ressourceforløb og som dokumentation i forbindelse med at borgeren tilkendes en varig forsørgelsesydelse. Erfaringen med arbejdsevnetoden og ressourceprofilen viser, at det netop er en sammenblanding af de to formål, der hindrer en hensigtsmæssig anvendelse af arbejdsevnetoden. Det er derfor ikke overbevisende, at indførelsen af en rehabiliteringsplan frem for en arbejdsevnetode vil sikre en mere udviklingsorienteret tilgang til borgerens ressourcer. Samtidig er arbejdsevnetoden indarbejdet i praksis og har bl.a. bidraget



til et fokus på, at helbredsmæssige problemer blot er en af flere faktorer, der er afgørende for om en person er berettiget til en social ydelse.

- *KL anbefaler, at arbejdsevne metoden fastholdes i en form, der sikrer større fokus på at udvikle borgerens ressourcer.*

### **Ressourceforløb**

Det fremgår af bemærkningerne, at indsatsen i ressourceforløb skal være individuelt tilrettelagt, og at opfølgning er omdrejningspunkt for et succesfuldt ressourceforløb, så der løbende skal tages stilling til opfølgningens tilrettelæggelse og hyppighed. Der ligger også en anerkendelse af, at denne opfølgning kan ske af andre end jobcenteret. Kravet i § 1 pkt. 10 om, at personer i ressourceforløb omfattes af de rigide bestemmelserne i lov om aktiv beskæftigelsesindsats om et individuelt kontaktføreløb med seks årlige samtaler, virker i modstrid med denne hensigtserklæring. Borgeren vil ikke nødvendigvis opleve det som særlig relevant at skulle indkaldes til jævnlige samtaler i jobcenteret, hvis det i øvrigt er en sagsbehandler fra socialforvaltningen, en person fra et tilbud eller bosted eller en mentor, som varetager den daglige kontakt. Det er heller ikke hensigtsmæssig brug af de kommunale ressourcer.

- *KL foreslår, at rehabiliteringsteamet anbefaler, hvem der har ansvar for og hvor hyppigt, der skal gennemføres opfølgende samtaler.*

KL hilser det velkomment, at kommunalbestyrelsen kan beslutte, at funktionen som gennemgående og koordinerende sagsbehandler for borgere i ressourceforløb kan overdrages til en anden enhed i kommunen end jobcenteret, jf. lovforslagets § 2, pkt. 3. Hensigten med lovforslaget er at skabe rammer for en helhedsorienteret, tværgående indsats. En væsentlig barriere for at opfylde dette formål er lovbestemmelserne om at jobcenter og øvrig indsats skal adskilles.

- *KL opfordrer på det kraftigste til, at anledningen benyttes til at ophæve reglerne om, hvilke opgaver som skal placeres i jobcenteret, og hvilke opgaver der ikke må placeres i jobcenteret, fx en social eller sundhedsmæssig indsats.*

Udveksling af oplysninger på tværs af forvaltninger, og særligt udveksling af helbredsoplysninger med sundhedsområdet, udgør en særskilt problemstilling og barriere for at tilrettelægge helhedsorienterede borgerforløb. For at kunne gennemføre et virkningsfuldt tværfagligt forløb, forudsættes det, at der er et samlet kendskab til relevant viden om borgeren.

- *KL anbefaler, at det sikres, at der er adgang til at udveksle relevante oplysninger om borgeren.*

I loven skelnes mellem personer over og under 40 år, der skal tilbydes et ressourceforløb, jf. § 1, pkt. 33 (ny § 68 a): Bestemmelsen indledes med ”personer under 40 år...” Det kan skabe misforståelse blandt sagsbehandlere og borgere. Det bør fremgå helt klart, at alle, uanset alder, skal tilbydes og har pligt til at deltage i mindst ét ressourceforløb, hvor unge under 40 år har pligt til at deltage i flere.

- *KL anbefaler, at det tydeliggøres i lovbestemmelsen, at både under og over 40-årige skal tilbydes og har pligt til at deltage i et ressourceforløb.*

## **Fleksjob**

KL er generelt tilfreds med den nye fleksjobmodel, der målretter tilskuddet til de laveste indkomster, og som skaber incitamentet til at arbejde mere, når arbejdsevnen forbedres.

KL's bemærkninger til fleksjobmodellen på vegne af den kommunale myndighed har i høj grad teknisk karakter og fremgår af vedhæftede bilag. Derudover afventer KL en yderligere præcisering af rammer for løn- og ansættelsesvilkår for fleksjobbere samt jobcenterets rolle i den forbindelse, som KL forventer at få sendt i høring.

KL advarer dog imod en bureaukratisk udformning af fleksjobordningen for selvstændige.

KL har som arbejdsgiverorganisation primært bemærkninger til fastholdelsesfleksjob på dette stadie i lovgivningsprocessen. De nye regler stiller ikke de samme krav til ledige fleksjobbere og ansatte, der ønsker fleksjob på deres hidtidige arbejdsplads. Hvis ansatte ønsker fleksjob på deres hidtidige arbejdsplads, skal de ansatte have været ansat under de sociale kapitler eller på særlige vilkår i mindst 12 måneder, før de kan ansættes i fleksjob. Det skal tillige dokumenteres, at der er gjort et reelt forsøg på at etablere et vedvarende udstøttet job efter de sociale kapitler henholdsvis på særlige vilkår. Kommunale arbejdsgivere ønsker ofte, at kunne fastholde tidligere ansatte, der ikke længere kan varetage et arbejde på normale vilkår. De ændrede regler gør det dyrt og bureaukratisk for arbejdsgiverne at fastholde medarbejdere, der ønsker fleksjob.

De kommunale arbejdsgivere er hårdt presset økonomisk. De nye fleksjobregler kan medføre, at arbejdsgivere af økonomiske årsager ikke har råd til at fastholde ansatte med væsentligt nedsat arbejdsevne. Et andet aspekt er, at der kan være ansatte med væsentlig nedsat arbejdsevne, der ikke har råd til at være ansat under de sociale kapitler eller på særlige vilkår i mindst 12 måneder, hvis ansættelsen medfører en lønnedgang.

Samfundsøkonomisk er det fordelagtigt, at personer med nedsat arbejdsevne fastholdes på arbejdsmarkedet. De nye regler om fleksjob favoriserer ledige fleksjobvisiterede og stiller skærpede krav til ansatte, der ønsker fleksjob på deres hidtidige arbejdsplads. Dette finder KL ikke er hensigtsmæssigt. Den nye fleksjobordning kan medføre, at ansatte finder det mere fordelagtigt, at blive afskediget for efterfølgende at blive ansat i fleksjob, idet de herved får en højere indtægt ved at få løn fra arbejdsgiveren og fleksjobtilskud.

- *KL anbefaler, at ansatte, der ønsker fleksjob på deres hidtidige arbejdsplads, kan ansættes i fleksjob inden 12 måneder, hvis det dokumenteres, at der er gjort et reelt forsøg på at fastholde den ansatte på ordinære vilkår i understøttet job.*

### **Merudgiftsydelse**

Lovforslaget lægger op til, at de faste ydelsestrin for merudgifter afskaffes, så merudgifter i stedet udmåles på baggrund af den enkeltes sandsynliggjorte merudgifter, og at kompensationen rundes op til nærmeste hele 100 kr. Baggrunden for at indføre de nuværende ydelsestrin i servicelovens § 100 var netop at undgå detaljerede beregninger i op mod 80 % af sagerne.

KL finder, at forslaget til merudgiftsregler er alt for bureaukratiske og resourcekrævende. De foreslåede regler vil medføre urimelige besværligheder for borgerne, sagsbehandlerne og forøge de administrative omkostninger for kommunerne og må derudover forventes at øge antallet af klagesager mellem borgerne og kommunerne.

- *KL anbefaler, at der sammen med Danske Handicaporganisationer findes en alternativ løsning, der kan fremme en nemmere og mere borgervenlig administration inden for den nuværende økonomiske ramme.*

### **Afbureaukratisering og frikommuner**

Lovforslaget indeholder mange nye krav til processer og arbejdstilrettelæggelse, og KL mener ikke, at regeringen med lovforslaget lever op til sine ambitioner om forenkling og afbureaukratisering.

KL er meget tilfreds med det enkelte afbureaukratiseringsforslag, der indgår i lovforslaget om at strafrefusionen afskaffes i de tilfælde, hvor der er sagsbehandlingsfejl i forbindelse med en afgørelse om eller opfølgning på, om betingelserne for fleksjob er opfyldt.

Det vil være i modstrid med tankegangen i frikommuneforsøget, hvis frikommunerne skal omfattes af de mange nye proceskrav.

- *KL anbefaler, at frikommunerne fritages fra nye proceskrav i lovgivningen, herunder kravene om at etablere et rehabiliteringsteam og udarbejde rehabiliteringsplan.*

### **Politisk ejerskab og implementering**

Reformen forudsætter en reduktion i antallet af førtidspensionister, der i stedet skal i ressourceforløb. For at kommunerne skal kunne indfri de høje ambitioner, er det nødvendigt med et politisk ejerskab i kommunerne og ikke kun ved administrative budgetudmeldinger fra beskæftigelsesregionerne til kommunerne. KL ser derfor gerne, at drøftelserne om, hvordan forudsætningerne skal holdes, sker på politisk niveau i stedet for administrativt, fx via en politisk aftalemodel med kommunerne.

KL bemærker desuden, at implementeringen af reformen allerede er i fuld gang inden lovforslaget er fremsat i folketinget, både via Beskæftigelsesregionerne og ved at et konsulentfirma er ved at udvikle skabeloner og tjeklister til rehabiliteringsteamet og vedr. rehabiliteringsplanen. KL finder det stærkt kritisabelt på dette tidspunkt i lovgivningsprocessen. Der er tale om initiativer, der lægger op til en meget ressourcekrævende sagsbehandlingsproces i kommunerne før der er truffet politisk beslutning eller gennemført forhandlinger om den økonomiske ramme.

### **Ikrafttræden**

KL bemærker, at lovforslaget forventes vedtaget i folketinget i december 2012, og at loven skal træde i kraft den 1. januar 2013. Det er en meget kort frist fra vedtagelse til ikrafttræden til at implementere en så omfattende reform. Kommunerne forventer ikke at kunne have alle dele af reformen på plads. Det vil bl.a. tage længere tid at udvikle virksomme indsatser i ressourceforløb, at etablere rehabiliteringsteams og at indgå samarbejdsaftaler med kliniske funktioner (uanset om det er i regionalt, kommunalt eller privat regi) om sundhedsfaglig rådgivning og vurdering. Disse elementer kan ikke nå at komme på plads. Jobcentrene har endvidere dedikeret ressourcer til at implementere AKUT-pakken og ”Brug for alle”, der er en indsats for kontakthjælpsmodtagere i match 3 finansieret af en række puljer, og som udgør en forberedelse til førtidspensionsreformen. En ikrafttræden med så kort varsel er omkostningsfuld, bl.a. ift. at forberede it-systemerne.

- *KL anbefaler at ikrafttræden af reformen udskydes til 1. juli 2013, alternativt at dele af reformen udskydes.*
- *KL anbefaler at ressourceforløbene kan igangsættes, selvom samarbejdsaftalerne med klinisk funktion om sundhedsfaglig vurdering og rådgivning ikke er på plads.*

KL bemærker, at den absolut fornødne it-understøttelse, der skal sikre at borgerne får udbetalt deres ydelser, kun kan være på plads, hvis der ikke ændres ved bestemmelserne om ydelser i udkastet til lovforslag, der er sendt i høring. Større ændringer inden for samme frist vil medføre risiko for at manglende udbetalinger eller fejludbetalinger kan komme til at overskygge reformens øvrige resultater.

Med venlig hilsen



Jan Olsen  
Cheføkonom



Niels Arendt Nielsen  
Kontorchef

Vedlagt bilag: Tekniske bemærkninger vedr. de offentlige forsørgelsesydelse



Beskæftigelsesministeriet  
Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering  
Att. Anne Hedegaard og Flemming Frandsen  
Via mail: [aih@ams.dk](mailto:aih@ams.dk) og [flf@penst.dk](mailto:flf@penst.dk)

## Høringssvar: Løn- og ansættelsesvilkår i fleksjob, § 70 e

KL er generelt tilfreds med den nye fleksjobordning, hvilket fremgår af KL's høringssvar vedr. den samlede reform. KL har den 12. oktober modtaget et udkast til § 70 e i lov om aktiv beskæftigelsesindsats, der vedrører fastsættelse af løn og øvrige ansættelsesvilkår i fleksjobordningen.

Til stk. 2:

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

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. Arbejdsgiver og fleksjobber bør selv 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.

Det bør ligeledes 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.

Til stk. 3:

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 mv. Der er behov

Den 22. oktober 2012

Jnr 02.24.08 K04  
Sagsid 000245145

Ref ISU  
isu@kl.dk  
Dir 3370 3269

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

Tlf 3370 3370  
Fax 3370 3371

[www.kl.dk](http://www.kl.dk)

1/2

for en præcisering af, hvorvidt der ved fastlæggelse af lønnen, skal tages udgangspunkt i lønnen ifølge overenskomsten eller den gennemsnitlige løn på området.

Det forudsættes, at der med ”En eventuel fravigelse skal afspejle den ansattes reelle ressourcer og skånebehov” forstås, at det er en fastsættelse af lønnen mv., 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.

Det forudsættes, 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 overenskomstområde, der kan gøres til genstand for fagretlig behandling.

Til stk. 5:

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.

Med venlig hilsen

Niels Arendt Nielsen



# NOTAT

## **Bilag til KL's hørings svar vedr. førtidspension og fleksjob: Tekniske bemærkninger vedr. de offentlige forsørgelsesydelse.**

Den 24. september 2012

Jnr 02.00.00 P05  
Sagsid 000243839

Ref MSR  
msr@kl.dk  
Dir 3370 3526

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

Tlf 3370 3370  
Fax 3370 3371

[www.kl.dk](http://www.kl.dk)

1/4

### **Sygedagpengeloven**

- 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.
- Derudover er der behov for, at det præciseres, hvornår sygedagpengesagen stopper. Er det ved visitation eller bevilling af ressourceforløbet og dermed ydelsen?
- Der er behov for en præcisering af beregningen af det senest beregnede sygedagpengebeløb, der skal bruges som grundlag for udbetaling af ressourceforløbsydelsen. Er der tale om bruttobeløbet? Der er endvidere behov for en præcisering af beregningen if. til søgnehelligdage, som der ikke udbetales sygedagpenge for, men som der skal udbetales ressourceforløbsydelse for.
- 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.

### **Barseldagpengeloven**

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

### **Ressourceforløbsydelsen**

- Det fremgår af lovens bemærkninger, at man ikke kan overgå direkte fra revalideringsydelse til ressourceforløbsydelse. Det kan ikke udelukkes, at sagen kan være så tilstrækkeligt oplyst ud fra det, der ligger



på revalideringssagen, at det kan vurderes i teamet, at pgl. kan overgå direkte til ressourceforløb. Derfor bør det som minimum fremgå af lovens bemærkninger, at perioden mellem revalidering og ressourceforløbet kan nøjes med at være meget kort tid, f.eks. kun en enkelt dag.

- I § 68 står i linje 2 ”jf. stk. 2-5”. Hvad med personer på barsel/sygdom i stk. 7?
- I § 68, stk.1, nr. 1 står der: ”Personer, der er visiteret til ... modtager ressourceforløbsydelse.” Det bør i lovteksten præciseres, fra hvilket tidspunkt pgl. modtager ressourceforløbsydelse.
- I § 68, stk. 1, 2. pkt. fremgår det, at: ”Personen har ret til ressourceforløbsydelse uden hensyn til egen formue og en eventuel ægtefælles indtægts- og formueforhold.” Der er ikke taget stilling til, om ægtefælles forsørgelsesydelse påvirkes af ressourceforløbsydelsen. Hvis en ressourceforløbsydelsesmodtager er gift med en kontanthjælpsmodtager, betragtes parret så som et kombinationsægteskab, jf. § 26, stk. 2 i LAS. Konsekvensen af, at de ikke betragtes som et kombinationsægteskab er, at ægtefællen, der modtager kontanthjælp kan få reduceret sin kontanthjælp pga. ressourceforløbsmodtagerens indtægt.
- § 68, stk. 4. Der er behov for en bedre beskrivelse af overgang fra sygedagpenge til ressourceydelsesforløbet. Dette gælder især sygedagpengesager, der er forlænget, ikke mindst de tidsubegrænsede forlængelser.

Der er behov for en præcisering af, om en person, som overgår fra sygedagpenge til ressourceforløbsydelse, har ret til en ydelse svarende til sygedagpenge, upåagtet hvad der sker.

I forbindelse med overgang fra sygedagpenge til ressourceydelsesforløbet, hvor der er tale om forlængelser efter sygedagpengelovens § 27, stk. 1, nr. 6 (sygedagpengesager, hvor der er rejst sag om ret til erstatning efter lov om arbejdsskadesikring eller lov om sikring mod følger af arbejdsskade), foreslår KL, at der i Bekendtgørelse af lov om arbejdsskadesikrings § 37, stk. 3 foretages en ændring, således at der også kan udveksles oplysninger i forbindelse med ressourceforløbsager.

- Bemærkninger til § 68 stk. 6 og 7 følger ikke lovteksten. De skal byttes om.
- I § 68, stk. 7 bør lovteksten udformes således: Personer der modtager ressourceforløbsydelsen, bevarer retten til ydelsen ved sygdom eller barsel efter samme regler som kontanthjælpsmodtagere.
- Det fremgår af bemærkningerne til § 68a stk. 1-2 afsnit 2 at, hvis en person modtager sygedagpenge skal der trækkes krone for krone. Dette stemmer ikke overens med reglen i § 68a stk. 2, hvor der kun skal trækkes 30/55 pct. for indtægter, der træder i stedet for arbejds-

indtægter. Det bør derfor fremgå af loven, at der skal fratrækkes krone for krone i disse tilfælde.

- Efter lovens § 68a, stk. 4 skal der ske fradrag for feriegodtgørelse efter reglerne i § 32, jf. dog stk. 2. Det er uklart, hvordan sammenhængen mellem § 32 og stk. 2 skal håndteres. Det bør præciseres.
- Bemærkninger til § 69, stk. 6 skal ændres til stk. 4.
- I lovens § 69b står, at hvis en person uden rimelig grund afviser eller udebliver. I den tilsvarende paragraf i LAS § 36 nævnes ikke afviser, fordi det medfører sanktion efter § 41. ”Afviser tilbud” kan derfor både sanktioneres efter § 69b og punktsanktion efter § 69d, nr. 2. Det bør derfor ændres, så disse er enslydende.
- I lovens § 69i står, at udbetaling og tilbagebetaling af ressourceforløbsydelse følger reglerne i kap 11 og 12. Det er uklart, om det betyder, at der kan iværksættes administration af ressourceforløbsydelsen efter LAS § 90, når det ikke er nævnt direkte i loven, se bl.a. principafgørelse A-14-03 om ledighedsydelse. KL mener, at det også bør være muligt at iværksætte administration af borgere, som modtager ressourceforløbsydelse.
- Ved overgang til ressourceforløbsydelse fra sygedagpenge, hvor pgl. fortsat kunne have modtaget sygedagpenge, beregnes ressourceforløbsydelsen ud fra satsen for sygedagpenge. Sygedagpenge modtages ugevist og ressourceforløbsydelse modtages månedsvist. Omregningsfaktoren bør nævnes i lovbemærkningerne.
- Udbetaling af særlig støtte efter aktivlovens § 34 til borgere, der modtager ressourceforløbsydelse. Det fremgår, at dette kun kan ske ift. de borgere, der ville have været berettiget kontanthjælp, hvis de ikke modtog ressourceforløbsydelse (lovforslagets § 3, nr. 5). Det foreslås i stedet, at målgruppen for ressourceforløbsydelsen indskrives som målgruppe, der kan få hjælp efter § 34 blandt andet i lighed med personer, der modtager ledighedsydelse

### **Ledighedsydelse**

- Det fremgår, at en fleksydelsesmodtager, der har opnået fleksydelse-salderen højst kan modtage ledighedsydelse svarende til taksten for kontanthjælp med forsørgerpligt i 6 måneder. Herefter modtages ledighedsydelse svarende til taksten for kontanthjælp uden forsørgerpligt. Hvis pgl. har børn under 18 år, modtages der så kun ydelse svarende til taksten for kontanthjælp uden forsørgerpligt? Dette ønskes afklaret i lovforslaget.

### **Flekslønstilskud**

- KL efterlyser en præcisering af beregningen af det reducerede flekslønstilskud, når der fx er tale om reducere af få dages sygedagpenge. Er der tale om svingende arbejdstid, vil denne typisk ind-

berettes som varierende arbejdstid, som beregnes ud fra en 5-dages uge.

- KL efterspørger en præcisering af, om der skal overgives oplysninger for modtagere af flekslønsydelse, hvis der afholdes ferie under et sygedagpengeforløb og hvor der derfor ikke er ret til sygedagpenge. KL foreslår, at der ikke skal videregives oplysninger.
- Derudover vil KL påpege, at sanktionerne i flekslønstilskuddet, som følge af manglende medvirken til sygeopfølgning, vil medføre administrative byrder for kommunerne, idet der er tidsforskydninger i de data, der anvendes til beregningen. KL foreslår derfor, at der ikke skal ske modregning i flekslønstilskuddet, for de personer som ikke modtager løn under sygdom.
- KL mener, at det skal tydeliggøres, at dét beløb der anvendes ved opslag i e-indkomst, er den anførte a-indkomst.
- KL mener, at det bør fremgå af lovforslaget, at den fleksjobansatte har pligt til at fremsende lønsedler fra alle de ansættelsesforhold vedkommende kan blive ansat i, da det ellers ikke er muligt at beregne korrekt pensionsbidrag, da dette ikke fremgår af e-indkomst.
- KL anbefaler, at der kommer en præcisering af, hvordan LAB § 70 f, stk. 9 skal forstås, og samtidig en præcisering af ”... mister retten til sygedagpenge”, gerne med eksempler. Hvis retten til sygedagpenge f.eks. er mistet pga. for sen anmodning om sygedagpenge, er der ikke indberettet sygedagpenge til indkomstregistret for den sidste måned inden ophøret.

KMDs hørings svar i forbindelse med

**"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.**

**(Reform af førtidspension og fleksjob, herunder indførelse af ressourceforløb, rehabiliteringsteams, fleksløn tilskud m.v.)"**

Svaret er delt op i en generel del, herefter kommer svarene i.f.t. ressourceforløb, fleksjob og eIndkomst.

### **Generelt:**

KMD bemærker sig, at der i medfør lovforslagene, vil ske ændringer, med indførelse af ny bevillingsmålgruppe (ressourceforløb), ny metode for bevilling af førtidspension, fleksjob, ressourceforløb og revalidering, ny metode til beregning af tilskud i fleksjob (fleksløn tilskud) og ændrede sanktionsregler. Med et ikrafttrædelsestidspunkt der hedder 1. januar 2013, og med flere bemyndigelser til Ministeren, som endnu ikke er offentliggjort, og samtidig ovenstående markante ændringer, ser vi udfordringer i forhold til en IT- understøttelse af vore kommuner, i tilstrækkelig grad, allerede fra denne dato.

IT-understøttelse bygger på præciseret lovfortolkning og understøttelse af arbejdsgange, derfor anses 1. januar 2013 som en meget kort frist.

*Indførelse af Rehabiliteringsplan: Lovforslagets § 1 nr. 17 og nr. 18.*

Fra den 1. januar 2013 skal der foreligge en Rehabiliteringsplan før, der kan bevilges Ressourceforløb, Fleksjob, Førtidspension og revalidering (kun rehabiliteringsplanens 1. del). Rehabiliteringsplanen afløser den ressourceprofil som efter bekendtgørelse 1402 af 13.12.2006 om beskrivelse, udvikling og vurdering af arbejdsevne (Arbejdsevnetmetoden) skulle benyttes.

I lovforslaget ligger bemyndigelsen til bekendtgørelsen hos Social- og Integrationsministeren og Beskæftigelsesministeren, som skal sætte de gængse rammer for processen og konkret indhold i denne plan. Og denne bekendtgørelse afventer denne lovs vedtagelse, og på baggrund heraf ser vi store udfordringer ved, at kommunerne ikke har den konkrete proces og derved grundlag, for at kunne træffe afgørelse, i disse sager fra ikrafttrædelsestidspunktet, hvilket medfører at borgerens retssikkerhed kunne blive svækket.

Derfor anbefaler KMD, at kommunerne, som overgangsordning, kan benytte ressourceprofilen som arbejdsværktøj – rehabiliteringsplanens 1. del - forud for beslutning om Ressourceforløb, Førtidspension, Fleksjob og revalidering, da profilen indeholder elementer, som er nævnt i rehabiliteringsplanen.

*Målgruppe/kontaktgruppe:*

Ved indførelse af ny målgruppe, Ressourceforløb jf. Lov om Aktiv beskæftigelsesindsats (LAB) § 2 stk. 1. nr. 11, herunder at der i hele reformoplægget ligger incitamentet, at flere skal i arbejde, uanset timetallet. En person som modtager ressourceforløbsydelse kan således være i ordinært arbejde