

Beskæftigelsesministeriet  
att. Mette Frederiksen  
Ved Stranden 8  
1061 København K

d. 29. november 2012

**Henvendelse/spørgsmål vedrørende Lovforslag 53 (reform af fleksjob og førtidspension)**

Min henvendelse retter sig mod lovforslagets § 70b om fastholdelsesfleksjob i Lov om en Aktiv beskæftigelsesindsats. Det fremgår af lovteksten i forslaget at "En person kan kun blive ansat i et fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, hvis personen forinden har været ansat på arbejdspladsen i mindst 12 måneder under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår jnf. dog stk. 3". Af stk. 3 fremgår det at "Stk. 1 finder ikke anvendelse, hvis den ansatte har været udsat for akut opstået skade og sygdom, og det er åbenbart formålstøst at gennemføre foranstaltninger med henblik på job efter overenskomstens sociale kapitler eller særlige vilkår."

Jeg er uddannet socialrådgiver og underviser i lovgivningen indenfor beskæftigelsespolitikken, og da jeg har fulgt med i kommentarerne til lovforslaget, kan jeg se, at fagbevægelsen har sendt mange kommentarer vedrørende kravet om ansættelse efter de sociale kapitler. Jeg er helt enig med fagbevægelsens kommentarer vedrørende de sociale kapitler. Jeg vil således ikke gentage de henvendelser, som er kommet vedrørende de sociale kapitler, men koncentrere mig om begrebet "særlige vilkår".

Det er min opfattelse, at der i vores beskæftigelsessystem kan være tale om 2 slags ansættelser. Ansættelse på normale vilkår og ansættelse på særlige vilkår. I vores (socialrådgiveres) praksis, så er man kun ansat på særlige vilkår i det øjeblik, at man er ansat i fleksjob (eller job med løntilskud for førtidspensionister). Alle øvrige ansættelser er på ordinære vilkår. Det gælder også selv om man er delvis sygemeldt, delvis raskmeldt, har personlig assistent m.v. Så jeg og mine socialrådgiverkollegaer står uforstående overfor jeres krav om ansættelse på særlige vilkår, inden man kan få fleksjob (job på særlige vilkår), for i vores terminologi, så kan vi ikke finde lovhjemmel til at man opfylder betingelserne om ansættelse på særlige vilkår, før man er visiteret til fleksjob.

Hvis man søger i Google på "job på særlige vilkår" er det meget forskelligt, hvad der forstås ved dette begreb. De fleste kommuner beskriver på deres hjemmesider, at der er tale om fleksjob eller job med løntilskud for førtidspensionister, altså samme forståelsesramme, som ovenfor anført. Andre organisationer og bl.a. Socialministeriet har en bredere fortolkning af begrebet "Job på særlige vilkår". Det fremgår af deres publikation af samme navn, at begrebet tillige omfatter virksomhedspraktik, job med løntilskud samt aftalebaserede job efter de sociale kapitler.

Af bemærkningerne til lovforslaget fremgår det, at der i lovforslaget refereres til den bredere forståelsesramme.

Hvis vi holder dette op imod lovforslagets lovtekst om "ansættelse i job på særlige vilkår", når det gælder personer som fortsat er ansat ved en arbejdsgiver (idet der er tale om fastholdelsesfleksjob), så er der ikke

som det fremgår af bekendtgørelsens (LAB-loven) § 49 stk. 3 lovhjemmel til at bevilge virksomhedspraktik og ej heller, som det fremgår af bekendtgørelsens § 56 stk. 2. lovhjemmel til at bevilge job med løntilskud. Så hvad er det for tilbud/ansættelser, der stilles krav om?

Jeg har tidligere arbejdet for både private og offentlige (store og små) virksomheder som arbejdsfastholdelseskonsulent, og har mange eksempler på situationer, hvor det er lykkedes at fastholde medarbejdere i deres ordinære job via delvis sygemelding, delvis raskmelding, sygedagpengelovens § 56, personlig assistent, arbejdsredskaber/aggregater o.s.v. Jeg er således tilhænger af, at man skal forsøge alle muligheder, forinden man tænker fleksjob. Jeg mener heller ikke, at man skal fastholde for enhver pris. I en lang række tilfælde, kan der findes et bedre match på en ny arbejdsplads i.f.t. skånehensyn end det som findes på den eksisterende arbejdsplads. Men i de tilfælde, hvor skånehensynene lige præcis opfyldes på den eksisterende arbejdsplads, er det meget vigtigt, at der ydes en indsats for arbejdsfastholdelse, idet det er langt sværere at skulle integrere medarbejderen hos en ny arbejdsgiver.

Det er i disse tilfælde, at det ikke er klart formuleret, hvad de lovgivningsmæssige krav til "ansættelse på særlige vilkår" er.

Idet der er tale om personer, som har en varig og væsentlig nedsat arbejdsevne, så kan det være svært for en arbejdsgiver at lave en aftale om nedsat timetal med fuld løn i 12 måneder. Tænkes der at arbejdsgiveren skal give løn til en medarbejder på fuld tid i et år, hvis medarbejderen kun kan arbejde 10 – 20 timer? Eller tænkes der aftaler med de førnævnte muligheder for delvis raskmelding m.v.?

Personligt mener jeg, at alle disse eksisterende nævnte muligheder, som kan benyttes, mens man er i sin ordinære ansættelse er tilstrækkelige, men at der mangler informationer til arbejdsgiverne om "hele viften".

Jeg har i ovenstående forsøgt at problematisere kravet (begrebet) "ansættelse på særlige vilkår", og mener at det er nødvendigt at kravet præciseres (gerne med konkret lovhjemmel), hvis det skal være muligt for socialrådgivere at fastholde medarbejdere i deres job, der hvor det skønnes hensigtsmæssigt.

Ministeren har i.f.t. mange tidligere stillede spørgsmål argumenteret med, at der er en undtagelsesregel om at kravet ikke gælder for trafikulykker og arbejdsskader. Det er min erfaring, at det som regel ikke er denne personkreds, som har størst behov for at få støtte til arbejdsfastholdelse i svære sygdomssituation (de har som regel god hjælp i form af forsikringer). Det er medarbejdere med invaliderende medicinske, fysiske og psykiske lidelser (herunder erhvervsbetingede lidelser, som bare ikke anerkendes som erhvervsbetingede lidelser/arbejdsskader), som har behov for at få støtte til at blive på arbejdsmarkedet. Hvis først en medarbejder er fyret (på grund af nogle paragraffer, der ikke gjorde det muligt at fastholde vedkommende) så er det sværere at integrere dem igen.

Jeg vil bede ministeren/beskæftigelsesudvalget give mindst 3 konkrete eksempler på situationer, hvor § 70 b er opfyldt.

Med venlig hilsen  
Vita Kjær Snitgaard  
Thorstrupvej 10  
6800 Varde