

**Høringssvar vedr. "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.) Beskæftigelsesministeriet"**

Jeg vil hermed gerne som privatperson komme med følgende kommentarer til ovennævnte lovforslag.

Vedr. det økonomiske incitament til at arbejde mere (Bemærkninger til lovforslaget, 1.2.9):

*Teksten i lovforslaget lyder:*

*1.2.9. Fremtidssikring og målretning af fleksjobordningen*

Fleksjobordningen skal fremtidssikres, så det også fremover vil være muligt for mennesker med nedsat arbejdsevne at få adgang til arbejdsmarkedet.

Fleksjobordningen skal derfor målrettes, så de mennesker, der har mindst arbejdsevne også kan komme i fleksjob og blive en del af fællesskabet. De største løntilskud vil derfor blive givet til de fleksjobansatte, der har den mindste arbejdsevne og den laveste løn. Samtidig vil det være sådan, at de fleksjobansatte får løn for den indsats, som de reelt yder. Det vil gøre det mere attraktivt for arbejdsgivere at ansætte medarbejdere med en lille arbejdsevne, og vil samtidig i højere grad tilskynde de fleksjobansatte til at øge antallet af arbejdstimer, hvis de er i stand til det.

**Kommentar:** Det er meget svært at forstå, at mennesker, der er visiteret til fleksjob på baggrund af fremadskridende sygdomme som f.eks. sclerose eller muskelsvind skal omfattes af denne paragraf. Disse personer vil i praksis over tid ikke have mulighed for at sætte deres arbejdstid op, tværtimod. Det betyder reelt, at man kan forvente en jævnt faldende indkomst over tid uafhængigt af eget ønske om at fortsætte med at arbejde på det eksisterende niveau.

Sygdomme kan evt. adskilles således at mennesker med reel chance for at øge sin arbejdstid omfattes af denne ordning, mens andre diagnoser friholdes. Ved medicinske gennembrud kan en sådan friholdelse tages op til genovervejelse for en given sygdom.

Vedr. fastsættelsen af, hvornår der er tale om en ny ansættelse

*Teksten i lovforslaget lyder:*

**§ 18**

I stk. 1 foreslås det, at personer, der før lovens ikrafttræden er ansat i fleksjob som lønmodtager eller har modtaget tilbud om støtte i form af tilskud på grund af en varigt nedsat arbejdsevne, fortsat skal have behandlet deres sag efter § 71, § 72 og § 75 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats i forhold til løn og ansættelsesforhold og det tilskud, der kan ydes til selvstændige erhvervsdrivende.

Der vil således ikke ske ændringer for denne persongruppe, så længe de pågældende fortsætter i samme fleksjob eller med samme selvstændige virksomhed.

I stk. 2 foreslås det, at personer, der ved lovens ikrafttræden er i ansat i et fleksjob, fortsætter som

hidtil i fleksjobbet. Det betyder, at den ansatte fortsætter på de ansættelsesvilkår, som den pågældende er omfattet af i ansættelsen, og at arbejdsgiverens tilskud beregnes efter de hidtidige regler. Hvis en person i et fleksjob efter lovens ikrafttræden skifter til et nyt fleksjob, bliver den pågældende omfattet af reglerne i § 70 c, § 70 e og § 70 f i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats i forhold til løn, ansættelsesvilkår og udbetaling af fleksløntilskud. Dette gælder, uanset om der er en ledighedsperiode mellem de to fleksjob eller om der er indgået en aftale om ansættelse i fleksjob inden lovens ikrafttræden med tiltrædelse efter den 1. januar 2013.

Der vil ikke være tale om et nyt fleksjob, hvis det alene er skånebehovet eller timetallet, der bliver ændret. Det samme vil være tilfældet, hvis der ændres i den ansatte i et fleksjobs jobbeskrivelse fx som følge af en forfremmelse, men hvor ansættelsesområdet og opgaverne er sammenfaldende med de hidtidige arbejdsopgaver. Det kan fx være tilfældet, hvis en fuldmægtig bliver forfremmet til specialkonsulent, men ikke ændrer arbejdsopgaver.

Hvis den pågældende skifter tjenestested inden for fx en kommune eller fra et ministerium til et andet ministerium, fordi de hidtidige arbejdsopgaver flyttes til et nyt tjenestested, vil der ikke være tale om et nyt fleksjob. Det samme vil gøre sig gældende, hvis to virksomheder fusionerer, og ansættelsesmyndigheden dermed bliver en anden, men arbejdsopgaverne og ansættelsesvilkår er fortsat i uændret form. Det vil være tilfældet, hvis der sker omlægning af ressortområder mellem forskellige ministerier fx at opgaver fra Integrationsministeriets ressort område bliver flyttet til Beskæftigelsesministeriet områdene, og den ansatte i et fleksjob flytter med sine opgaver til Beskæftigelsesministeriet.

Det samme vil gøre sig gældende, hvis en statslig institution bliver overflyttet til fx ATP som følge af indførelsen af Udbetaling Danmark.

Der vil altid være tale om et nyt fleksjob, hvis den pågældende er ophørt i et fleksjob på grund af kontraktens ophør, afskedigelse eller opsigelse. Hvis den fleksjobvisiterede skifter fra en arbejdsgiver til en anden arbejdsgiver inden for samme eller et andet ansættelsesområde, vil der være tale om et nyt fleksjob, jf. dog ovenstående om skift af tjenestested.

Endelig vil det også være at betragte som et nyt fleksjob, hvis en ansat i fleksjob skifter til et nyt ansættelsesområde inden for samme virksomhed/hos samme arbejdsgiver, og løn- og ansættelsesvilkårene er ændret. Det vil fx være, hvis en ansat i fleksjob har arbejdet som pædagog, men på et tidspunkt skifter til administrativt arbejde på samme institution.

**Kommentar:** Det virker helt tilfældigt, hvilke kriterier der gælder for om der er tale om et nyt fleksjob eller ej. Det påvirker retsfølelsen negativt for personer ansat i fleksjob i dag. Det ville være mere rimeligt hvis alle, der er visiteret til et fleksjob i dag bevarer den støtteordning, der gælder pt. F.eks. vil en fyring som følge af nedskæringer efter de foreslåede regler påvirke en fleksjobber dobbelt negativt ved at personen først mister sin løn, og siden bliver ansat til en meget lavere løn ved ansættelse i en ny stilling. Det vil ydermere underminere mobiliteten på arbejdsmarkedet for personer på fleksjob i dag, da de ved alle fremtidige jobskifter vil gå markant ned i løn. Dette er bl.a. problematisk for arbejdspladser, der ønsker at ansætte eller headhunte en højtuddannet eller specialiseret videnarbejder i et fleksjob.

Med venlig hilsen

Trine Villumsen Berling

Galionsvej 3. 2.06

1437 Kbh K