



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg  
Christiansborg  
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

T 72 20 50 00  
E bm@bm.dk  
www.bm.dk

CVR 10172748  
EAN 5798000398566

Den 26. november 2010

J.nr. 2010-0006252  
2010-0006561

Arbejdsmarkedsudvalget har i brev af 29. marts 2009 stillet følgende spørgsmål nr. 343 (AMU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra René Björnsson (S).

**Spørgsmål nr. 343:**

”Ministeren bedes oplyse, hvilke lovgivningsmæssige krav der stilles til virksomheder i f.eks. Holland, når det gælder om, at de skal fastholde/inkludere personer med nedsat arbejdsevne på virksomhederne, og om man principielt kan sige, at disse krav medfører en øget omkostning for den enkelte virksomhed, som i økonomisk omfang svarer til den udgift Danmark benytter til kompenserende foranstaltninger som f.eks. fleksjob?”

**Endeligt svar:**

Jeg har den 6. maj 2010 afgivet et foreløbigt svar på dette spørgsmål. Da jeg nu har modtaget de ønskede oplysninger fra Holland, kan jeg svare endeligt på spørgsmålet.

Ifølge oplysninger fra Holland er arbejdsgiveren forpligtiget til at betale medarbejdere løn under sygdom i en periode på op til 2 år. Derudover stiger arbejdsgiverens forsikringspræmie, hvis en medarbejder bliver berettiget til WGA, der er den hollandske førtidspension (efter en to-årig kvalifikationsperiode).

Arbejdsgivere kompenseres på forskellige måder, for de udgifter de har ved at ansætte en medarbejder med funktionsnedsættelse. Medarbejderen kan få en ydelse under sygdom, som arbejdsgiveren kan trække fra i lønnen, således at lønudgiften under sygdom bliver mindre. Der er også mulighed for at få tilskud til handicapbistandshjælpemidler på arbejdspladsen, og arbejdsgiveren kan få rabat på bidrag til handicap- og arbejdsløshedspenge. Derudover er der mulighed for, at der kan gives dispensation fra minimumslønnen til unge mennesker, der pga. deres sygdom ikke kan yde en tilstrækkelig arbejdsindsats. Dette er muligt i mindst 6 mdr. og højst 5 år. Forlængelse er dog mulig.

Som det fremgik af de foreløbige svar til dette spørgsmål, så er det særdeles vanskeligt at sammenligne de hollandske virksomheders udgifter til fastholdelse og inklusion af personer med nedsat arbejdsevne med udgifterne til kompenserende foranstaltninger i Danmark.

Venlig hilsen

Inger Støjberg