



Fremsat den 13. november 2019 af Beskæftigelsesministeren (Peter Hummelgaard Thomsen)

Forslag

til

Lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

(Afskaffelse af dokumentationskrav for fastholdelsesfleksjob for seniorer)

§ 1

I lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, jf. lov nr. 548 af 7. maj 2019, foretages følgende ændring:

1. § 119, stk. 1, affattes således:

»En person, der har mere end 6 år til folkepensionsalderen, jf. § 1 a i lov om social pension, kan kun blive ansat i et fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, hvis personen forin-

den har været ansat på arbejdspladsen i mindst 12 måneder under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår, jf. dog stk. 3. Den pågældende skal endvidere opfylde betingelserne for fleksjob, jf. § 116.«

§ 2

Loven træder i kraft den 1. januar 2020.

Bemærkninger til lovforslaget

1. Indledning

Med dette lovforslag forbedres seniorernes muligheder for at arbejde på nedsat tid i et fleksjob (fastholdelsesfleksjob).

Lovforslaget udmønter et af elementerne i Aftale om ret til seniorpension for nedslidte indgået i maj 2019 af den daværende regering (Venstre, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti), Dansk Folkeparti og Radikale Venstre. Den nuværende regering (Socialdemokratiet) er tiltrådt forliget.

1.1. Lovforslagets formål og baggrund

Af Aftale om ret til seniorpension for nedslidte fremgår det, at det er nødvendigt at sikre, at danskerne nu og i fremtiden har bedre muligheder for at kunne trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen, hvis de er nedslidte.

Forligspartierne er enige om, at personer med under 6 år til folkepensionsalderen, som har en væsentligt og varigt nedsat arbejdsevne, skal have mulighed for at komme i fleksjob på deres hidtidige arbejdsplads hurtigst muligt.

For nedslidte seniorer er der kort tid til folkepension. Forligspartierne er derfor enige om at afskaffe dokumentationskravet for seniorer i forhold til fastholdelsesfleksjob. Det indebærer, at der for seniorer ikke længere vil være krav om 12 måneders forudgående ansættelse efter overenskomsternes sociale kapitler eller på særlige vilkår på borgerens hidtidige arbejdsplads.

Derved får personer med under 6 år til folkepensionsalderen mulighed for en gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet og kan blive ansat i et fastholdelsesfleksjob på arbejdspladsen med det samme, såfremt de i øvrigt lever op til betingelserne for fleksjob.

Forligspartierne har fået opbakning til regelændringen fra forligskredsen bag reformen af førtidspension og fleksjob forud for, at de nye regler om fastholdelsesfleksjob for seniorer kan træde i kraft den 1. januar 2020.

2. Lovforslagets indhold

2.1. Ændringer af reglerne om fastholdelsesfleksjob

2.1.1. Gældende ret

Det følger af § 119, stk. 1, i lov nr. 548 af 7. maj 2019 om en aktiv beskæftigelsesindsats, der træder i kraft den 1. januar 2020, at en person kun kan blive ansat i et fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, hvis personen forinden har været ansat på arbejdspladsen i mindst 12 måneder under overenskomstens sociale kapitel eller på særlige vilkår. Den pågældende skal endvidere opfylde betingelserne for fleksjob.

Arbejdsgiver og lønmodtager kan også indgå aftale om ansættelse på særlige vilkår, fx hvis arbejdsgiveren ikke er omfattet af en overenskomst.

Fx kan det aftales, at medarbejderens borger- eller kunde-kontakt reduceres og erstattes med administrative opgaver

kombineret med, at den pågældende fritages for overarbejde eller skiftende vagter. Dette kan også kombineres med, at medarbejderen går ned i tid med en tilsvarende lavere løn, men bevarer den fulde pensionsindbetaling.

Medarbejderen vil typisk ikke være visiteret til fleksjob under ansættelsen under de sociale kapitler eller på særlige vilkår.

2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Det fremgår af Aftale om ret til seniorpension for nedslidte, at personer med under 6 år til folkepensionsalderen, som har en væsentligt og varigt nedsat arbejdsevne, skal have mulighed for at komme i fleksjob på deres hidtidige arbejdsplads hurtigst muligt. Dokumentationskravet for fastholdelsesfleksjob skal derfor afskaffes for seniorer. Seniorer skal derfor ikke længere være omfattet af kravet om 12 måneders forudgående ansættelse efter overenskomsternes sociale kapitler eller på særlige vilkår på den hidtidige arbejdsplads.

Det betyder, at personer med 6 år eller derunder til folkepensionsalderen, som opfylder de almindelige betingelser for fleksjob, jf. § 116 i lov nr. 548 af 7. maj 2019 om en aktiv beskæftigelsesindsats, der træder i kraft den 1. januar 2020, får mulighed for at blive ansat i et fastholdelsesfleksjob på deres hidtidige arbejdsplads uden først at skulle opfylde de særlige betingelser for fastholdelsesfleksjob. Det vil sige, at personer med 6 år eller derunder til folkepensionsalderen, som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet, og som ikke modtager førtidspension efter lov om social pension eller lov om højeste, mellemste, forhøjet almindelig og almindelig førtidspension m.v., og som er under folkepensionsalderen, jf. § 1 a i lov om social pension, og som har varige og væsentlige begrænsninger i arbejdsevnen, kan blive ansat i et fleksjob på deres hidtidige arbejdsplads uden først at skulle opfylde de særlige betingelser for fastholdelsesfleksjob, hvorefter den pågældende skal have været ansat på arbejdspladsen i mindst 12 måneder under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår, inden personen kan blive ansat i et fleksjob på sin hidtidige arbejdsplads.

Personer med over 6 år til folkepensionsalderen vil fortsat skulle opfylde de særlige betingelser for fastholdelsesfleksjob i § 119 i lov nr. 548 af 7. maj 2019 om en aktiv beskæftigelsesindsats, der træder i kraft den 1. januar 2020, medmindre de er omfattet af undtagelsesbestemmelsen i stk. 3, hvoraf det fremgår, at stk. 1 ikke finder anvendelse, hvis personen har været udsat for akut opstået skade eller sygdom, og det er åbenbart formålsløst at gennemføre foranstaltninger med henblik på job efter overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår.

3. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner

Med forslaget afskaffes dokumentationskravet i forhold til fastholdelsesfleksjob for personer med under 6 år til folkepensionsalderen. Der vil således ikke være krav om 12 måneders forudgående ansættelse efter overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår på borgerens hidtidige arbejdsplads. Ændringen vurderes at medføre merudgifter

inklusive adfærd og før skat og tilbageløb på 30,1 mio. kr. i 2020, 70,8 mio. kr. i 2021, 92,2 mio. kr. i 2022, 112,6 mio. kr. i 2023, 131,9 mio. kr. i 2024 og 150,2 mio. kr. i 2025.

Efter skat og tilbageløb forventes der merudgifter på 32,3 mio. kr. i 2020, 76,0 mio. kr. i 2021, 98,9 mio. kr. i 2022, 120,7 mio. kr. i 2023, 141,4 mio. kr. i 2024 og 161,0 mio. kr. i 2025.

Tabel 1. Økonomiske konsekvenser ved fastholdelsesfleksjob

Merudgifter i mio. kr. (2020-pl)	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Statslige udgifter	6,1	14,3	18,8	23,0	26,8	30,6
Kommunale udgifter (øvrige overførelser)	24,0	56,5	73,4	89,6	105,1	119,6
I alt (inkl. adfærd før skat og tilbageløb)	30,1	70,8	92,2	112,6	131,9	150,2
Virkning efter skat og tilbageløb	32,3	76,0	98,9	120,7	141,4	161,0

Det vurderes, at de syv principper for digitaliseringsklar lovgivning ikke er relevant for lovforslaget.

De økonomiske og administrative konsekvenser af lovforslaget skal forhandles med de kommunale parter.

Det vurderes, at lovforslaget ikke har nogen implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Lovforslaget har ikke økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet.

De fem principper for agil, erhvervsrettet regulering, som skal gøre det lettere at anvende nye digitale teknologier og forretningsmodeller, herunder 1) muliggør anvendelse af nye forretningsmodeller, 2) teknologineutral, 3) mere enkel og formålsbestemt, 4) helhedstænkende og 5) sikrer brugervenlig digitalisering, vurderes ikke at være relevante i forhold til indeværende lovforslag.

5. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget har ingen administrative konsekvenser for borgerne.

6. Miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

7. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.

9. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/ Mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang)	Negative konsekvenser/ Merudgifter (hvis ja, angiv omfang)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner		Stat: Lovforslaget skønnes at medføre merudgifter for:

8. Hørte myndigheder og organisationer mv.

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 1. oktober 2019 til den 21. oktober 2019 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Advokatrådet, Ankestyrelsen, Arbejdsmarkedets Tillægspension, Arbejdsskadeforeningen AVS, BDO Danmark, Bedre Psykiatri, Beskæftigelsesrådet (Dansk Arbejdsgiverforening, Akademikernes Centralorganisation, Fagbevægelsens Hovedorganisation, Kommunernes Landsforening, Lederne, Danske Regioner og Danske Handicaporganisationer), Business Danmark, Danmarks Frie Fagforening, Dansk Socialrådgiverforening, Danske Patienter, Danske Seniorer, Datatilsynet, Den Uvildige Konsulentordning på Handicapområdet, Det Centrale Handicapråd, Erhvervsstyrelsen, Finansrådet, Finanstilsynet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Foreningen af Social-, Sundheds- og Arbejdsmarkedschefer i Danmark, FSR – danske revisorer, Forhandlingsfællesskabet, Forsikring & Pension, Frie Funktionærer, Frivilligrådet, Institut for Menneskerettigheder, Kooperationen, Kristelig Fagbevægelse, LAFS – Landsforeningen af fleks- og skånejobbere, LAP - Landsforeningen af nuværende og tidligere Psykiatribrugere, Lægeforeningen, Psykiatrifonden, Retssikkerhedsfonden, Rigsrevisionen, Rådet for Socialt Udsatte, SAND - De hjemløses organisation, SIND, Sundhedskartellet og Ældre Sagen.

		<p>6,1 mio. kr. i 2020</p> <p>14,3 mio. kr. i 2021</p> <p>18,8 mio. kr. i 2022</p> <p>23,0 mio. kr. i 2023</p> <p>26,8 mio. kr. i 2024</p> <p>30,6 mio. kr. i 2025</p> <p>Kommune:</p> <p>Lovforslaget skønnes at medføre merudgifter for:</p> <p>24,0 mio. kr. i 2020</p> <p>56,5 mio. kr. i 2021</p> <p>73,4 mio. kr. i 2022</p> <p>89,6 mio. kr. i 2023</p> <p>105,1 mio. kr. i 2024</p> <p>119,6 mio. kr. i 2025</p> <p>De statslige og kommunale merudgifter giver sammenlagt merudgifterne inklusiv adfærd før skat og tilbageløb.</p>
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner		<p>Stat: Ingen</p> <p>Kommune: Ingen</p> <p>Regioner: Ingen</p>
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	<p>Lovforslagets administrative konsekvenser forventes at medføre følgende mindreudgifter for hhv. stat, kommuner og regioner:</p> <p>Stat:</p> <p>Ingen</p> <p>Kommuner:</p> <p>Ingen</p>	<p>Lovforslagets administrative konsekvenser forventes at medføre følgende merudgifter for hhv. stat, kommuner og regioner:</p> <p>Stat:</p> <p>Ingen</p> <p>Kommuner:</p> <p>Ingen</p>

	Regioner: Ingen	Regioner: Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Forslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter	
Overimplementering af EU-retlige minimumsforpligtelser (sæt X)	Ja	Nej x

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Det fremgår af § 119, stk. 1, i lov nr. 548 af 7. maj 2019 om en aktiv beskæftigelsesindsats, som træder i kraft den 1. januar 2020, at en person kun kan 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, jf. dog stk. 3. Den pågældende skal endvidere opfylde betingelserne for fleksjob, jf. § 116.

Det foreslås at nyaffatte § 119, stk. 1. Det foreslås i § 119, stk. 1, 1.pkt., at en person, der har mere end 6 år til folkepensionsalderen, jf. § 1 a i lov om social pension, kun kan 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, jf. dog stk. 3.

Forslaget betyder, at personer med 6 år eller derunder til folkepensionsalderen kan blive ansat i et fleksjob på deres hidtidige arbejdsplads uden først at skulle opfylde de særlige betingelser for fastholdelsesfleksjob, hvorefter den pågældende skal have været ansat på arbejdspladsen i mindst 12 måneder under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår, inden personen kan blive ansat i et fleksjob på sin hidtidige arbejdsplads.

Personer med over 6 år til folkepensionsalderen vil fortsat skulle opfylde de særlige betingelser for fastholdelsesfleksjob i § 119, stk. 1, i lov nr. 548 af 7. maj 2019 om en aktiv beskæftigelsesindsats, der træder i kraft den 1. januar 2020. Det vil sige, at en person kun vil kunne 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, jf. dog stk. 3.

Med sociale kapitler menes kapitler i overenskomsterne, som kan gøre det muligt at fravige overenskomstens ordinære aftaler om løn- og ansættelsesvilkår i tilfælde, hvor det er relevant at forsøge at fastholde en medarbejder på arbejdspladsen. Ansættelser efter de sociale kapitler sker uden løntilskud og dermed uden det offentlige medvirken. Med særlige vilkår menes vilkår svarende til dem, der typisk findes i de sociale kapitler.

Arbejdsgiver og lønmodtager vil også kunne indgå aftale om ansættelse på særlige vilkår, fx hvis arbejdsgiveren ikke er omfattet af en overenskomst. Det betyder, at uanset, at den pågældende overenskomst ikke indeholder et socialt kapitel, at det sociale kapitel ikke er tilstrækkeligt udfyldt, eller at virksomheden ikke er omfattet af en overenskomst, er virksomheden stadig forpligtet til selv at forsøge at fastholde medarbejderen på særlige vilkår, før et fastholdelsesfleksjob kan komme på tale.

Fx vil det kunne aftales, at medarbejderens borger- eller kundekontakt reduceres og erstattes med administrative opgaver kombineret med, at den pågældende fritages for overarbejde eller skiftende vagter. Dette vil fx kunne kombineres med, at medarbejderen går ned i tid med en tilsvarende lavere løn, men bevarer den fulde pensionsindbetaling.

Medarbejderen vil typisk ikke være visiteret til fleksjob inden ansættelsen under de sociale kapitler eller på særlige vilkår.

Et forløb i et ansættelsesforhold med sygdom og frem til et eventuelt fastholdelsesfleksjob kan fx være:

En medarbejder, der har været ansat på samme arbejdsplads de sidste 15 år, bliver tiltagende dårligere og kan ikke længere klare sit arbejde på de hidtidige vilkår. Medarbejderen og arbejdsgiveren indgår aftale om, at medarbejderen går ned i tid fra fuld tid til 32 timer om ugen med en tilsvarende lavere løn, men med bevarelse af sin fulde pensionsindbetaling for 37 timer om ugen. Medarbejderen får det imidlertid fortsat tiltagende dårligere, og efter 15 måneders ansættelse på de særlige vilkår synes arbejdsgiveren ikke længere, at ordningen fungerer. Medarbejderen bliver herefter visiteret til fleksjobordningen og kan blive ansat i et

fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, fordi han opfylder betingelsen om ansættelse i mindst 12 måneder på særlige vilkår.

De 12 måneder, medarbejderen som minimum skal have været ansat forud for fastholdelsesfleksjobbet, regnes fra det tidspunkt, hvor den skriftlige aftale om ansættelse under de sociale kapitler eller på særlige vilkår løber fra. Dette forudsættes at fremgå af ansættelsesaftalen. En varslingsperiode kan således regnes med i de 12 måneder, i det omfang det kan dokumenteres, at opgaverne er ændret/skånehensyn er indført i varslingsperioden.

Som eksempel på, at betingelsen om 12 måneders forudgående ansættelse på særlige vilkår ikke er opfyldt, kan nævnes følgende forløb:

En medarbejder bliver afskediget efter langvarig sygdom og bliver efter 6 måneder tilbudt at komme tilbage til virksomheden i et fleksjob. Da medarbejderen senest har været ansat i samme virksomhed, vil der – uanset at personen opfylder betingelserne for fleksjob – blive stillet krav om, at personen bliver tilbudt job efter stk. 1, inden personen kan komme i fleksjob på den hidtidige arbejdsplads.

Nogle overenskomster indeholder bestemmelser, hvorefter en medarbejder kan være ansat i fleksjob under overenskomstens sociale kapitler. Det bemærkes, at kravet i § 119 ikke kan opfyldes ved at være ansat i fleksjob under overenskomstens sociale kapitler.

Hvis personens arbejdsevne nedsættes yderligere, eller arbejdsgiveren ikke er tilfreds med ordningen, vil medarbejderen efter 12 måneder, forudsat at betingelserne for fleksjob i øvrigt er opfyldt, kunne blive ansat i et fleksjob på arbejdspladsen.

Det er hensigten, at reglerne om fastholdelsesfleksjob efter en konkret vurdering ikke skal anvendes i tilfælde, hvor borgeren allerede ved ansættelsens begyndelse har begrænsninger i arbejdsevnen, og hvor ansættelsen er etableret under eller som en del af en samlet indsats for at udvikle borgerens arbejdsevne og hjælpe borgeren tilbage på arbejdsmarkedet. Det betyder, at reglerne kun finder anvendelse i de tilfælde, hvor ansatte, der har været ansat på normale vilkår i udstøttet beskæftigelse, på grund af sygdom, nedslidning m.v. under ansættelsen, får en nedsat arbejdsevne.

Begrebet ”den hidtidige arbejdsplads” fortolkes således på linje med Ankestyrelsens hidtidige praksis, jf. Ankestyrelsens Principafgørelse 44-17.

Stk. 1 gælder ikke for personer med over 6 år til folkepensionsalderen, der er omfattet af undtagelsesbestemmelsen i stk. 3, hvis disse har været udsat for akut opstået skade eller sygdom, og det er åbenbart formålsløst at gennemføre foranstaltninger med henblik på job efter overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår.

Med akut opstået skade eller sygdom menes fx svær, uhelbredelig lammelse som følge af et alvorligt trafikuheld eller andet kompliceret ulykkestilfælde (fx i forbindelse med en arbejdsskade). Der kan også være tale om en alvorlig og fremadskridende sygdom. Det vil således altid bero på en konkret vurdering, om en person er omfattet af stk. 3.

Som eksempel kan nævnes, at en medarbejder pådrager sig et alvorligt brud på rygsøjlen efter fald fra et stillads. Medarbejderen opfylder betingelserne for et fleksjob og kan fortsætte i et fleksjob på den hidtidige arbejdsplads uden at skulle opfylde betingelsen i stk. 1.

Det foreslås endvidere i § 119, stk. 1, 2. pkt., at den pågældende endvidere skal opfylde betingelserne for fleksjob, jf. § 116.

Det betyder således, at personerne, udover at opfylde betingelserne i 1. pkt., skal opfylde de almindelige betingelser for at blive visiteret til fleksjob, jf. § 116 i lov nr. 548 af 7. maj 2019 om lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, der træder i kraft den 1. januar 2020.

Baggrunden for forslaget er, at personer med 6 år eller derunder til folkepensionsalderen, som har en væsentligt og varigt nedsat arbejdsevne, skal have mulighed for at komme i fleksjob på deres hidtidige arbejdsplads hurtigst muligt.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger.

Til § 2

Det foreslås i § 2, at loven træder i kraft den 1. januar 2020.

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland, idet det bemærkes, at lov nr. 548 af 7. maj 2019 om en aktiv beskæftigelsesindsats, der træder i kraft den 1. januar 2020, ikke finder anvendelse for disse landsdele, jf. § 210.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

*Gældende formulering**Lovforslaget*

§ 1

§ 119. 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, jf. dog stk. 3. Den pågældende skal endvidere opfylde betingelserne for fleksjob, jf. § 116.

I lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, jf. lov nr. 548 af 7. maj 2019, foretages følgende ændring:

1. § 119, stk. 1, affattes således:

»En person, der har mere end 6 år til folkepensionsalderen, jf. § 1 a i lov om social pension, 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, jf. dog stk. 3. Den pågældende skal endvidere opfylde betingelserne for fleksjob, jf. § 116.«