

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Att: Henrik Loop, chefkonsulent, Ydelser
HEN@star.dk

31. marts 2023

Høringssvar vedr. Forslag til Lov om ændring af lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. (Fritagelse for fradrag i efterløn for arbejde i sundhedsvæsenet i 2023 og 2024)

BUPL ønsker herved at afgive høringssvar vedr. ovenstående lovforslag.

Vi ser positivt på lovforslaget og var ligeledes tilfredse med, at identiske regelændringer blev indført i forbindelse med Covid-19 relateret arbejde samt arbejde med modtagelse af fordrevne fra Ukraine.

Det aktuelle lovforslag er begrundet i personalemangel i sundhedsvæsenet og vi vil derfor henlede opmærksomheden på, at der ligeledes er massive rekrutteringsudfordringer på det pædagogiske område, jf. bl.a. STAR's [rekrutteringssurvey](#), som netop er offentliggjort. Manglen på pædagoger betyder lavere faglighed i de daginstitutioner, skoler og fritidsinstitutioner, som skal tage vare på vores børn og unges udvikling og trivsel.

Vi skal sætte ind med en række forskellige tiltag for at komme rekrutteringsproblemerne til livs og i BUPL gør vi en stor indsats på flere områder. Bl.a. arbejder vi med veje til at fastholde og tilbagerekruttere ældre pædagoger og vi har f.eks. en bevidst strategi om at tale med vores medlemmer på efterløn om muligheden for at arbejde nogle timer om ugen ved siden af deres otium.

De nuværende regler om modregning af arbejdsindtægt er ikke nemme for borgerne at forstå og incitamentet til at arbejde ved siden af efterlønnen vil blive større, hvis modregningen fjernes.

Vi foreslår derfor, at modregningen fjernes – i hvert fald for faggrupper, hvor der er mangel på arbejdskraft.

I nærværende lovforslag er der redegjort for, at det vil være en betingelse for at undgå modregning, at medlemmet er overgået til efterløn ved påbegyndelsen af

BUPL Forbund

Sundkrogsvej 20 - 2100 København Ø - Tlf. 3546 5000
bupl@bupl.dk – bupl.dk

arbejdet. På den måde retter forslaget sig mod medlemmer, som er gået på efterløn, men ønsker at vende tilbage til arbejdsmarkedet. I BUPL har vi samme fokus, men dog suppleret af, at vi desuden ønsker at kunne fastholde erfarne medarbejdere, som har lyst til og mulighed for at fortsætte med at arbejde f.eks. et par dage om ugen. For nogle betyder det meget på et personligt plan, samtidig med at det forbedrer deres økonomi. Vi har noteret os Regeringens udsagn om, at man vil tage initiativer, som giver flere seniorer lyst til at blive længere på arbejdsmarkedet, bl.a. gennem en stærkere økonomisk tilskyndelse.

Vi forventer, at en afskaffelse af modregning i efterlønnen vil medføre et øget beskæftigelsesomfang for denne gruppe og dermed et skattemæssigt provenu.

Af lovforslaget kan vi se, at man vurderer, der kan være et dødvægtstab fra efterlønsudbetaling til personer, som om alle omstændigheder ville have påtaget sig arbejde ved siden af efterlønnen, selvom deres arbejdsindtægt blev modregnet. Ministeriet angiver, at skøn og antagelser om dette er behæftet med betydelig usikkerhed, fordi det er vanskeligt at vurdere adfærdsvirkningerne. Vi foreslår derfor, at en generel afskaffelse af modregning i efterløn skal evalueres efter en periode på 3 år, hvorefter det vil være muligt at lave mere eksakte beregninger af tiltagets effekt på arbejdsudbud og indtægter/udgifter.

Med venlig hilsen

Lasse Bjerg Jørgensen

Hovedkasserer og medlem af forretningsudvalget

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Att.: Chefkonsulent Henrik Loop
HEN@star.dk

Hørings svar fritagelse for fradrag i efterløn for arbejde i sundhedsvæsenet i 2023 og 2024

11. april 2023
BNY
Dok ID: 206939

Dansk Arbejdsgiverforening har den 27. marts 2023 modtaget høring vedrørende forslag til lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. (Fritagelse for fradrag i efterløn for arbejde i sundhedsvæsenet i 2023 og 2024).

Lovforslaget udmønter aftale af 23. februar 2023 mellem regeringen og Danske Regioner vedrørende en akutplan for sygehusvæsenet herunder bl.a. om at afskaffe modregningen i efterløn i 2023 og 2024 for medarbejdere i sundhedsvæsenet, herunder plejesektoren. Lovforslaget har til hensigt at gøre det mere attraktivt for efterlønsmodtagere at arbejde, med henblik på at afhjælpe mangel på medarbejdere i sundhedssektoren.

DA anerkender, at der er et stort potentiale i at få flere seniorer til at yde en ekstra indsats på arbejdsmarkedet, og at dette kan være med til at afhjælpe manglen på medarbejdere, da seniorerne kan være værdifulde medarbejdere for både den private og offentlige sektor. Manglen på medarbejdere er ikke afgrænset til sundhedsvæsenet, men er udbredt i de fleste sektorer på det danske arbejdsmarked. Derfor finder DA det uhenigtsmæssigt, at man fra politisk hånd alene prioriterer dele af den offentlige sektor.

Hvis man fra politisk side ønsker at skabe bedre vilkår for, at efterlønsmodtagere kan bidrage til at afhjælpe manglen på medarbejdere, bør det gælde alle efterlønsmodtagere, uanet deres arbejdssted.

Givet at regeringen fastholder det eksisterende forslag, bør det præciseres, at også ansatte i vikarbureauer på området er omfattet af de nye regler. Herudover forudsætter vi, at ansatte på eksempelvis friplejehjem og ikke offentlig hjemmepleje, er omfattet af forslaget.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Vester Voldgade 113
1552 København V
Tlf.: 33 38 90 00
CVR 16834017
da@da.dk
da.dk



Birgitte Nymark

Side 2/2

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Att. Henrik Loop

hen@star.dk

SVAR PÅ HØRING

11. april 2023

FORSLAG TIL LOV OM ÆNDRING AF LOV OM
ARBEJDSLØSHEDSFORSIKRING M.V. (FRITAGELSE FOR FRADRAG I
EFTERLØN FOR ARBEJDE I SUNDHEDSVÆSENET I 2023 OG 2024)

Danske A-kasser takker for høringen om forslag til lov om ændring af lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. (Fritagelse for fradrag i efterløn for arbejde i sundhedsvæsenet i 2023 og 2024).

Vi har følgende bemærkninger til lovforslaget:

Danske A-kasser er selvfølgelig positive over for, at der gives efterlønnere bedre mulighed for at arbejde i sundhedsvæsenet i en periode. Det kommer os alle, og ikke mindst et presset sundhedsvæsen, til gavn.

A-kasserne bidrager gerne til at understøtte ordningen – også selv om der ligger en vis administrativ opgave her for a-kasserne, som vil skulle administrere ordningen om fradragsfritagelse manuelt.

Vi bemærker, at det derfor er vigtigt, at ordningen og de krav der knytter sig til den og vil blive fastsat i underliggende regler bliver så enkle og administrerbare som muligt.

Forslaget om og udmøntningen af ordningen vil generelt lægge sig op ad ordningerne med fritagelse for modregning for covid-19-relateret arbejde og for arbejde på arbejdspladser med opgaver relateret til flygtninge fra Ukraine. Det fremgår bl.a. af lovforslagets almindelige bemærkninger.

Vi går derfor ud fra, at det betyder, at a-kasserne skal administrere denne ordning på samme måde, som de andre to ordninger, og at de dermed kan lægge erklæringen fra arbejdsgiveren om, at arbejdet er omfattet af fritagelsen for fradrag, til grund for administrationen af ordningen – uden at skulle efterprøve, om arbejdsgiveren har udført en korrekt vurdering af, om arbejdet er omfattet af fritagelsen.

Vi går ligeledes ud fra, at der vil blive udarbejdet en tilsvarende arbejdsgivererklæring til brug for arbejde i sundhedsvæsenet i 2023-2024 som den, der er blevet udarbejdet til covid-19- og Ukraine-ordningen.

Det følger af de almindelige bemærkninger (side 6), at *"Det forventes videre fastsat regler om, at erklæringen vil skulle indsendes første gang, efterlønsmodtageren efter den 1. juli 2023 – lovens foreslåede ikrafttræden – indberetter arbejde som ansat i sundhedsvæsenet. Da det foreslås, at loven skal*



Telefon: 3586 6600
CVR: 4218 5116



dak@danskeakasser.dk
www.danskeakasser.dk



Stauings Plads 3, 2.
1790 København V

have tilbagevirkende kraft fra og med den 1. januar 2023, vil erklæringen også skulle omfatte beskæftigelse i perioden 1. januar 2023 til og med den 30. juni 2023."

Vi bemærker, at der også vil kunne forekomme situationer, hvor et medlem på efterløn – der har arbejdet i sundhedsvæsenet i perioden fra 1. januar-30. juni 2023 – efter den 1. juli 2023 ikke søger om efterløn eller er ophørt med at arbejde inden for sundhedsvæsenet. Vi mener ikke, at dette medlem skal "udelukkes" fra fritagelsen for fradrag, alene på grund af formuleringen af, hvornår medlemmet skal indsende erklæringen. Det bør derfor fremgå af bemærkningerne, at et medlem kan eftersende erklæringen for perioden fra 1. januar-30. juni 2023, selv om medlemmet efter den 1. juli 2023 ikke indberetter arbejde som ansat i sundhedsvæsenet eller søger om efterløn.

Det følger derudover af bemærkningerne, at a-kasserne efter lovens ikrafttræden den 1. juli 2023 vil skulle foretage en *regulering* af den udbetalte efterløn i perioden fra og med den 1. januar 2023 til og med den 30. juni 2023. Umiddelbart mener vi ikke, at der her er tale om en regulering, men en efterbetaling af for lidt udbetalt efterløn. Vi går desuden ud fra, at det kun skal ske en efterbetaling, hvis medlemmet efterfølgende indsender en erklæring fra arbejdsgiveren til a-kassen.

Med venlig hilsen

SOFIA FRANZÉN
Danske A-kasser

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Sendt pr. mail til:
star@star.dk og hen@star.dk

Sagsnr. 23-1362
Vores ref. TWE/bho
Den 11. april 2023

Bemærkninger til høring vedr. forslag til lov om ændring af lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. (Fritagelse for fradrag i efterløn for arbejde i sundhedsvæsenet i 2023 og 2024)

FH – Fagbevægelsens Hovedorganisation takker for muligheden for at afgive høringssvar til lovændringen, som udmønter dele af regeringens og Danske Regioners akutplan for sygehusvæsenet.

FH er enig i regeringens ambitioner om at fritage for fradrag i efterløn for arbejde i sundhedsvæsenet i 2023 og 2024. Det er positivt, at de gode erfaringer med fritagelse fra bl.a. Covid-19-relateret arbejde anvendes bredt i sundhedsvæsenet. Det vil derudover gøre en stor forskel, hvis regionale og kommunale arbejdsgivere også vil gøre arbejdet attraktivt ved at give samme overenskomstmæssige pension som til de øvrige ansatte.

Derudover har vi følgende specifikke bemærkninger til det fremsendte lovudkast.

Det fremgår af loven, at det er en betingelse for at være omfattet af bestemmelsen, at efterlønsmodtageren er overgået til efterløn, inden arbejdet påbegyndes. I § 74 e, stk. 6, 2. pkt. står der: *"Det er en betingelse, at medlemmet er overgået til efterløn ved påbegyndelsen af arbejdet."*

Derudover fremgår det af bemærkningerne til lovforslaget, side 13: *"Det foreslås som et nyt stk. 6, 2. pkt., at det vil være en betingelse, at medlemmet skal være overgået til efterløn ved påbegyndelsen af arbejdet. Det betyder, at et medlem, som overgår til efterløn og arbejder fleksibelt i en stilling inden for sundhedsvæsenet, ikke vil blive fritaget for fradrag for arbejde. Dette for at undgå en tilskyndelse til, at flere vil overgå til efterløn for at benytte sig af fritagelsen for fradrag for arbejde."*

Imidlertid fremgår følgende af bemærkningerne til lovforslaget, side 17: *"Forslaget betyder videre, at for medlemmer, hvor et ansættelsesforhold omfattet af § 74 e, stk. 6, er påbegyndt efter 1. januar 2023 men forud for overgangen til efterløn til og med den 30. juni 2023, vil det alene være merarbejde, der ikke vil medføre fradrag i efterlønnen."*

Hvis der ønskes indført en overgangsregel, bør dette fremgå af loven og ikke kun af lovforarbejderne. Derudover kan det bekymre, om reglen vil skabe et incitament til at opsigte et eksisterende ansættelsesforhold og derefter indgå et nyt.

Af § 74 e, stk. 6, 3. pkt. fremgår: *"Fritagelse for fradrag i efterløn omfatter alt arbejde på offentlige sygehuse, regionsdrevet lægevagt og præhospitalt ambulancepersonale, i praksissektoren, arbejde inden for den kommunale sundheds- og ældrepleje samt på privathospitaler, der udfører opgaver under regionale udbud eller det udvidede frie sygehusvalg. Fritagelsen gælder både arbejde inden for psykiatrien og somatikken. Fritagelsen"*

omfatter også arbejde med at levere kommunale og regionale sundhedsydelse, som er udført af ansatte hos private leverandører, at alt arbejde inden for nogle nærmere definerede områder."

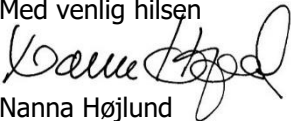
Af bemærkningerne på side 5 fremgår: *"Forslaget omfatter alt arbejde i sundhedsvæsenet uanset hvilken funktion, pågældende medarbejder udfører."*

På side 6 i lovforslaget fremgår følgende: *"Der forventes herunder fastsat nærmere regler om fastlæggelsen af de relevante arbejdsgivere/-pladser samt definition af medarbejdere i sundhedsvæsenet og krav til dokumentation heraf."*

Af side 14 fremgår: *"Forslaget betyder overordnet set, at alt arbejde på f.eks. et offentligt sygehus, i en privat lægepraksis eller på et kommunalt plejehjem uanset hvilken funktion, pågældende medarbejder udfører, vil blive fritaget for fradrag i efterlønnen."*

FH er bekymret for, at der med overstående formuleringer, bliver fastsat regler på bekendtgørelsesniveau om, at bestemte arbejdsfunktioner ikke er omfattet af fradragsfritagelsen. FH mener, at det skal præciseres – hvilke kriterier der opstilles for, hvilke medarbejdere/arbejdsfunktioner der ikke er omfattet.

Med venlig hilsen



Nanna Højlund

3F og 3FA har følgende bemærkninger til Høring vedrørende forslag til lov om ændring af lov om arbejdsløshedsforsikring mv. (Fritagelse for fradrag i efterløn for arbejde i sundhedsvæsenet i 2023 og 2024.

Overordnet bakker 3F og 3FA op om fritagelse for modregning for efterlønnere, som har mulighed for at arbejde i sundhedsvæsenet.

Med sigte på manglen på arbejdskraft foreslås, at lignende lempelser bør overvejes for efterlønnere indenfor øvrige områder – det kan evt. være målrettet områder med mangel på arbejdskraft, der kan følge positivlisten.

Hvis ikke der kan ske en fuldstændig fritagelse for modregning, foreslår 3F og 3FA at beløbsgrænsen for den nuværende lempelige modregning i efterlønnen sættes op eller fjernes.

En højere eller fjernet beløbsgrænse for lempeligt fradrag vil give et incitament til, at efterlønnerne arbejder mere og vil dermed imødegå manglen på arbejdskraft.

Som minimum bør reglen afskaffes om, at et medlem ikke får efterløn for en måned, hvis medlemmet har haft mere end 128 faktiske arbejdstimer i måneden. I stedet kan medlemmer på efterløn omfattes af den almindelige mindeudbetalingsregel på 14,80 timer (et medlem kan kun få ydelser, hvis der skal udbetales mindst 14,80 timer for en måned). Dette vil ligeledes styrke incitamentet til at arbejde mere.

De bedste hilsner

Jon Lausten Vilsen

Arbejdsmarkedspolitisk konsulent
Arbejdsmarked-, Uddannelse og Integration



Kampmannsgade 4
1604 København
Telefon: 70 30 03 00
Mobil: 60 25 35 14
Email: jon.vilsen@3f.dk
www.3f.dk



Styrelsen for Arbejdsmarked og
Rekruttering
Vermundsgade 38
2100 København Ø

Høring vedr. ændring af lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Ankestyrelsen har ingen bemærkninger.

Venlig hilsen

Ankestyrelsen

30. marts 2023

J.nr. 23-26534

Cpr.nr.

Ankestyrelsen
7998 Statsservice

Tel +45 3341 1200

ast@ast.dk
sikkermail@ast.dk

EAN-nr:
57 98 000 35 48 21

Åbningstid:
man-fre kl. 9.00-15.00

Beskæftigelsesministeriet

DANSKE
REGIONER



19-04-2023

EMN-2023-00399

1620287

Ane Marie Nebel Pedersen

Høringssvar til udkast til lovforslag om midlertidig fritagelse for fradrag i efterløn 2023-2024

Beskæftigelsesministeriet har den 27. marts 2023 sendt høring om udkast til forslag til lov om ændring af lov om midlertidig fritagelse for fradrag i efterløn for medarbejdere i sundhedsvæsenet. Høringssvaret fremsendes med forbehold for drøftelse ved møde i Danske Regioners bestyrelse den 3. maj 2023.

Lovforslaget vil udmønte den del af aftalen om en akutplan mellem regeringen og Danske Regioner fra den 23. februar 2023, der handler om at afskaffe fradrag for arbejde i efterløn med tilbagevirkende kraft fra 1. januar 2023 til 31. december 2024 for medarbejdere i sundhedsvæsenet.

Danske Regioner er positivt indstillet overfor, at regeringen tilskynder incitamenter for efterlønsmodtagere til at blive på arbejdsmarkedet i sundhedsvæsenet og dermed bidrager til at afvikle nogle af de akutte udfordringer, som sundhedsvæsenet står overfor.

Lovforslaget giver dog anledning til en bemærkning om præcisering, som er central i forhold til at kunne implementere lovforslaget efterfølgende via bekendtgørelsen.

Danske Regioner forstår lovforslaget således, at regionerne som arbejdsgiver skal afgive en erklæring om, at den pågældende medarbejder er omfattet af undtagelsen, hvilket gælder *alle* funktioner på offentlige sygehuse.

Det er vigtigt, at dækningsområdet defineres helt entydigt, så der ikke forekommer nogen form for tvivl hos arbejdsgiverne. Derfor vores ønske om præcisering.

Danske Regioner ser frem til de nærmere detaljer i bekendtgørelsen.

Venlig hilsen



Anders Kühnau

Formand



Mads Duedahl

Næstformand