



Institut for Menneskerettigheder
center@humanrights.dk

Beskæftigelsesministeren
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 01
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

11 DEC. 2012

Kære Dennis Toft Sørensen

J.nr. 2012-9497

Tak for Institut for Menneskerettigheders henvendelse om L 53 - Forslag til ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik, lov om social pension og forskellige andre love (Reform af førtidspension og fleksjob, herunder indførelse af ressourceforløb, rehabiliteringsteam fleksløntilskud m.v.).

Det fremgår af henvendelsen, at instituttet bl.a. har mandat til at fremme, beskytte og overvåge gennemførelsen af FNs handicapkonvention. Institutet anmodede i februar 2011 om, at Beskæftigelsesministeriet orienterede ministeriets styrelser om dette. Institutet beder på ny Beskæftigelsesministeriet med tilhørende styrelser være opmærksom på dette.

Det er jeg helt enig i, og jeg vil derfor indskærpe over for styrelserne i Beskæftigelsesministeriet, at instituttet skal høres i forbindelse med lovforslag, der involverer områder om FNs handicapkonvention.

Det vigtigste for mig er, at vi giver flere mennesker med handicap mulighed for at realisere deres potentiale, så de kan få et aktivt arbejdsliv og være en del af fællesskabet. Jeg er glad for, at instituttet anerkender, at lovforslaget har det formål.

Vi skal se på menneskers muligheder og potentiale og ikke på deres begrænsninger. Mennesker, der har en nedsat arbejdsevne, kan ikke skæres over en kam. Nogle har meget svære problemer og er meget udsatte, men der er også en stor gruppe af fleksjobvisiterede, som er ressourcestærke.

Jeg har følgende bemærkninger til de punkter, som instituttet har fremhævet:

Med lovforslaget sigtes der netop mod, at en person i fleksjob får samme løn for arbejde af samme værdi. En person i fleksjob kan allerede i dag aflønnes med en anden løn end sine kolleger, hvis dette er fastsat i den enkelte overenskomst, herunder de sociale kapitler.

Fleksjobordningen skal også kunne rumme de særlige tilfælde, hvor en betydelig funktionsnedsættelse gør, at en person ikke kan arbejde med fuld intensitet i de timer, hvor den pågældende arbejder. Det er derfor vigtigt, at reglerne om lønfastsættelse gør dette muligt, idet der ellers er risiko for, at der ikke kan etableres fleksjob i disse tilfælde.

I forslaget til bestemmelsen om fastsættelse af løn i fleksjobbet fremgår det, at jobcenteret skal foretage en vurdering af den ansatte i fleksjobbets arbejdsevne, herunder hvor mange timer den pågældende kan arbejde i det konkrete job, hvilken intensitet arbejdet kan udføres med, samt hvilke skånebehov der skal tages i ansættelsen. Disse oplysninger videregives til arbejdsgiveren, således at arbejdsgiveren sammen med den ansatte kan indgå en aftale om fleksjob og aflønning baseret på jobcenterets vurdering. Formålet med bestemmelsen er at give arbejdsgiveren og den ansatte det bedste grundlag for at indgå en aftale om løn og skånebehov, der sikrer, at den ansatte får løn for den arbejdsindsats, den pågældende yder, og at arbejdsgiveren betaler løn for denne arbejdsindsats. Samtidig sikres det, at de skånebehov, som den ansatte i fleksjobbet har, bliver indarbejdet i aftalen mellem den ansatte og arbejdsgiveren.

Det er med lovforslaget forudsat, at ansættelser i fleksjob på overenskomstdækkede områder, også efter den nye ordning, er omfattet af overenskomsterne ligesom andre ansættelser. Det er endvidere forudsat, at hvis der i overenskomsterne er (eller fremadrettet bliver) fastsat sociale kapitler, lokalaftaler eller lignende bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår for ansættelse og fastholdelse af personer i fleksjob, er det disse, der gælder.

Imidlertid kan der være gældende overenskomster, herunder sociale kapitler m.v., der ved lovens ikrafttræden ikke kan rumme aftaler om fleksjob efter den nye ordning, fordi der ikke er taget højde for, at den fleksjobansatte ikke længere skal have tilbud om fleksjob med fuld løn på fuld tid, men alene have løn for det arbejde, der reelt udføres. Det er derfor foreslået, at hvis overenskomsterne m.v. ikke indeholder bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår for ansættelser i fleksjob eller eventuelle bestemmelser ikke kan finde anvendelse, fordi de ikke kan rumme fleksjobansættelser efter den nye ordning, indgås aftale om fleksjob mellem den ansatte og virksomheden, således at de gældende bestemmelser i overenskomsten kan fraviges.

Det har ikke været hensigten med lovforslaget, at denne fravigelse giver adgang til at aftale andre, herunder ringere, vilkår alene med den begrundelse, at der er tale om et fleksjob. Det har heller ikke været hensigten at give adgang til at fravige overenskomsternes øvrige almindelige bestemmelser om fx løn under sygdom, pension og ret til ferie. Hensigten har alene været at give adgang til fravige de bestemmelser, der er nødvendige for at kunne fastsætte en løn, der afspejler den ansattes arbejdsevne i det konkrete fleksjob.

Baggrunden for forslaget om, at arbejdsgiveren skal sende kopi af aftalen til jobcenteret og den overenskomstbærende faglige organisation, er at give den ansatte i fleksjobbet den bedst mulige beskyttelse i forbindelse med indgåelsen af en ansættelsesaftale, herunder ved fastsættelsen af lønvilkår. Den ansatte kan således inddrage den faglige organisation, og den faglige organisation kan medvirke til at eventuelle tvister kan afgøres ved fagretlig behandling.

Med flekssløntilskuddet sikrer vi, at den ansatte i fleksjobbet - sammen med den udbetalte løn - får et rimeligt forsørgelsesgrundlag. Baggrunden for, at flekssløntilskuddet ydes som et supplement til lønnen og udbetales af kommunen, er at sikre en ensartet beregning af flekssløntilskuddet og gøre ordningen ubureaukratisk for arbejdsgiverne. Flekssløntilskuddet er endvidere højest for de personer, der har den

laveste lønindtægt. Det gør vi for at understøtte, at også personer med en lille arbejdsevne kan blive ansat i fleksjob.

Jeg er enig i, at ændringer i timetal og skånebehov kan få betydning for lønfastsættelsen særligt for personer med progressive lidelser. Det er dog samtidig sådan, at personer med progressive lidelser altid vil være sikret en rimelig indkomst selv med få timers arbejde. Indkomsten vil være højere end eller omkring det niveau, som førtidspensionen udgør.

Jeg mener, at det er vigtigt, at også arbejdsgiverne tager et ansvar for et inkluderende arbejdsmarked, når deres ansatte fx på grund af sygdom ikke længere kan arbejde i et fuldtidsjob. Det er grunden til, at der fastsættes regler om fastholdelsesfleksjob. Jeg mener, at det er bedre, at det afprøves, om det er muligt at fastholde en ansat i ordinært arbejde fx efter de sociale kapitler i overenskomsten, før den pågældende skal ansættes i et fleksjob.

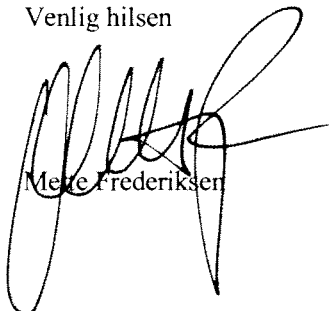
Det er muligt at få flere på hinanden følgende ressourceforløb, hvis det skønnes, at den pågældende på sigt vil kunne komme i uddannelse eller i arbejde. Det er dog hensigten at ressourceforløbene skal sikre, at borgerne så hurtigt som muligt bliver afklaret, således at de fx kan starte en uddannelse eller visiteres til et fleksjob, hvis dette er den bedste mulighed for at komme ud på arbejdsmarkedet. Samtidig er der fortsat mulighed for, at personer under 40 år kan få førtidspension, hvis deres arbejdsevne ikke skønnes at kunne udvikles.

Regeringen har forud for fremlæggelsen af forslaget til reform af førtidspension og fleksjob gennemført en vurdering af, om den foreslåede fleksjobordning var i overensstemmelse med FN's handicapkonvention. Efter FN's handicapkonvention er regeringen forpligtet til at fremme beskæftigelsesmuligheder og karrieremuligheder for personer med handicap på arbejdsmarkedet. Den skal således bistå denne gruppe med at finde, få, fastholde og vende tilbage til beskæftigelse. Reformudspillet er en mere målrettet fleksjobordning.

Det vurderes, at målet om at få de mest resourcesvage i gang med at arbejde frem for at leve et liv på passiv forsørgelse, er i tråd med forpligtelserne efter konventionen.

Regeringen er af den mening, at lovforslaget netop tager et stort skridt i retning af at inkludere borgere med handicap på arbejdsmarkedet, således at de får den bedste mulighed for at deltage i og udnytte deres potentialer på arbejdsmarkedet.

Venlig hilsen



Mette Frederiksen