

Social-, Børne- og Integrationsministeriet  
Holmens Kanal 22  
1060 København K

Danish Service Industries Federation

Sendt pr. e-mail til [tha@sm.dk](mailto:tha@sm.dk)

**Høringssvar vedrørende forslag til lov om ændring af lov om social service og lov om socialtilsyn (Justering af reglerne om kontant tilskud til ansættelse af hjælpere og borgerstyret personlig assistance, herunder indførelse af taktsystem og godkendelsesordning)**

DI har modtaget ovennævnte høringsforslag fra ministeriet og takker for muligheden for at kommentere lovforslaget.

DI er som udgangspunkt tilfreds med en forenkling af lovgivningen på BPA-området, og kan kun bifalde, at der kommer et fast taktsystem, da de hidtidige beregningsmodeller har været en stor udfordring for de private virksomheder på området. Samtidig finder vi det positivt, at der indføres et tilsyn, da dette kan medvirke til at sikre ordnede forhold i branchen og medvirke til at opkvalificere branchen.

DI har følgende kommentarer til de enkelte punkter i lovforslaget.

***Ad forslagens § 1, stk. 3 (§ 95, stk. 4, krav om at gennemføre et kursus)***

Forslaget beskriver, at består en borger hhv. en nærtstående, som har fået en BPA-ordning, ikke et kursus efter højst tre forsøg, så mister borgeren rettigheden til BPA-ordningen.

Vi savner en grundig beskrivelse af, hvad det er, som borgeren skal præstere – vi formoder, at det beskrives nærmere i en bekendtgørelse. Af bemærkningerne til lovforslaget fremgår det, at f.eks. sexchikane og uretmæssige fyringer er eksempler på fejl. Det er indlysende, at det er fejl, man kunne overveje mere objektive kriterier som f.eks. at hjælperne skal have en korrekt ansættelseskontrakt, at arbejdsmiljøbestemmelser som f.eks. "48 timers reglen" skal overholdes osv.?

Hvad der sker med borgeren, som mister en BPA-ordning pga. et ikke bestået kursus, henstår også i det uvisse – hvad er konsekvensen, og må borgerne forsøge sig igen efter en periode eller evt. forsøge, at få en nærtstående inddraget – og har det opsættende virkning osv.? Det kan hurtigt blive administrativt besværligt!

Det bør endvidere overvejes, om det ved nye BPA-ordninger bør være et krav, at arbejdsgiveransvaret skal afgives, og at et bestået kursus i arbejdsgiverevne således

bliver en forudsætning for, at borger kan påtage sig såvel arbejdsgiver- som arbejdslederfunktionen. Dette bør følges op af et forhøjet bidrag til varetagelse af arbejdsgiverfunktionen for den pågældende forening eller virksomhed, der indtil kurset til konstatering af arbejdslederevne er gennemført tilfredsstillende må forventes at skulle yde en større indsats som støtte for borgerens som arbejdsleder.

Det bør være den arbejdsgiver, som borgeren har valgt, der skal varetage funktionen som underviser (kursusudbyder) for at gøre borgeren i stand til at blive vurderet egnet som arbejdsgiver og/eller arbejdsleder. Den enkelte borger bør forpligtes af sit valg af arbejdsgiver, indtil kurserne er gennemført med en tilfredsstillende vurdering til følge (af en anden end kursusudbyderen).

Ovennævnte vil sikre overensstemmelse ift. virksomhedskulturen og den arbejdsgiverpraksis, som foreningen hhv. virksomheden står for – og som jo forinden er blevet godkendt af Socialtilsynet, jf. lovforslagets § 2, stk. 6. De foreninger og virksomheder, som ikke kan eller vil udbyde kurser, må have mulighed for at tilbyde deres kunder et kursus hos de udbydere, der måtte være.

Vores pointe i forhold til ovennævnte er, at de borgere, som har valgt at overdrage arbejdsgiveransvaret til private udbydere, skal have mulighed for at vælge en privat kursusudbyder. Dette synspunkt har vi anlagt, da vi har set eksempler på, at kommunale udbydere i deres vejledning til BPA-brugere (typisk i såkaldte BPA-håndbøger) blandt andet skriver, at forvaltningsretten finder anvendelse på ansættelsesforholdet, hvilket er forkert, da det jo er ansættelse hos en privat borger.

#### ***Ad forslagets § 1, stk. 6 (nyt § 96a, nyt takstsystem mv.)***

Tilskuddet til ansættelse af hjælpere og borgerstyret personlig assistance skal udmåles efter et fast takstsystem, og Social-, Børne- og Integrationsministeren skal fastsætte nærmere regler om takstsystemet, herunder takstens størrelse, hvilke omkostninger der er dækket af taksten, og hvilke omkostninger der dækkes efter forbrug i den enkelte ordning. Endvidere omtales, at taksten vil tage udgangspunkt i de overenskomstmæssige aftaler på området.

Om taksterne tilbyder den fornødne fleksibilitet for den enkelte borger afgøres både af, hvilke elementer der indgår i beregning af den enkelte takst, herunder robusthed ift. anciennitet og kompetence. Alt skal jo med i taksterne i forhold til danske forhold, herunder forhold som pension og pension af særlige tillæg. Vi gør særligt opmærksom på kompetencetillæg til hjælpere, der er uddannet i at yde hjælp til respiratorbrugere - og af de krav, der stilles til regnskabsaflæggelsen efterfølgende.

Når der lægges op til at timetakstniveauer baseret på, hvornår hjælpen forventes ydet, må det være en forudsætning, at lovgiver manifesterer det "pose- penge"-princip, der reelt gør ordningen fleksibel for modtageren. Hvis tilskuddet ikke følges af en fleksibilitet både for den enkelte borger og for en evt. valgt arbejdsgiver og dette fremgår af regnskabsreglerne, giver det ingen mening at tale om takstniveauer. Så kan lønudgiften ligeså godt som øvrige udgifter blive refunderet efter regning.

Det anføres, at taksten skal være den samme, uanset om borgeren selv er arbejdsgiver, eller arbejdsgiveropgaven er overdraget, og at den vil tage udgangspunkt i de overenskomstsmæssige aftaler på området.

DI finder det positivt, at løntilskuddet giver mulighed for at ansætte hjælperne til en overenskomstsmæssig løn. Imidlertid er det ikke kun timetaksten, der afgør, om en ansættelse under en overenskomst er mulig. Handicaphjælperoverenskomsten (og andre overenskomster) sikrer blandt andet hjælperne en beskyttelse mod usaglige opsigelser og bodssanktioner overtrædelse af bl.a. arbejdsmiljølovgivningen. Kun hvis kommunerne pålægges også at respektere de overenskomstbaserede rettigheder, som vedrører andet end løn, herunder ifm. langvarig sygdom, krav om flere hjælpere ved ophold uden for hjemmet osv., bliver en generel overenskomstdækning af BPA-området at væsentligt positivt konkurrenceparameter for ikke overenskomstdækkede virksomheder og dermed en reel mulighed.

Vi henleder opmærksomheden på, at der er en udfordring i forhold til timeberegning. Når en hjælper med anciennitet til at få løn under sygdom, er syg – så er der betaling til både den sygemeldte samt betaling til den, som dækker den sygemeldtes vagter hos borgeren.

I forhold til administrationsbidraget rejser sig også et spørgsmål om størrelsen på dette, da det pt. udmåles meget forskelligt. Vi hilser en ensartethed velkommen, idet vi også her henleder opmærksomheden på administrationen i forhold til sygdom hhv. puljetimer mv.

Puljetimer, som ikke berøres nærmere i forslaget, er administrativt besværlige at håndtere for en professionel privat virksomhed, og administrationstaksten bør tage højde for dette.

Vi foreslår i forlængelse af ovennævnte en samlet administrationstakst, som gives til en privat virksomhed – et evt. "overhead" på taksten tilfalder den private virksomheden.

I forhold til **regnskabsaflæggelsen**, så er det uklart, hvad man har tænkt sig i forhold til praksis. Der er forskel på praksis fra kommune til kommune, og det bør præciseres, om der gælder samme regler for regnskabsaflæggelse for private borgere som for private virksomheder, samt om hvor længe en kommune må være om at godkende et indleveret regnskab.

I forhold til spørgsmålet om **bagudbetaling** bør det præciseres, om betalingen skal falde den sidste bankdag i måneden, eller hvad der er hensigten. Et andet spørgsmål er, hvordan en privat virksomhed skal forholde sig, hvis kommunen ikke får reguleret i forhold til ændrede takster eller ikke betaler til tiden, da det jo for private virksomheder vil medføre et likviditetstab.

Der bør endvidere være klageadgang for private virksomheder i forhold til kommuners afvisning af forhold, som angår regnskab og økonomi.

### **Ad forslaget § 2, stk. 1 og stk. 5 (Socialtilsynet skal godkende og føre tilsyn)**

Det fremgår blandt andet af lovforslaget, at *"Socialtilsynet godkender og fører tilsyn med foreninger og private virksomheder, der ønsker at varetage arbejdsgiverfunktioner i ordninger med kontant tilskud til ansættelse af hjælpere og borgerstyret personlig assistance efter §§ 95 og 96 i lov om social service"*.

DI finder indførelsen af et tilsyn positivt, idet det kan medvirke til at sikre ordnede forhold i branchen og medvirke til at opkvalificere branchen.

Men imidlertid rejser formuleringen af § 2, stk. 1 og stk. 5 spørgsmålene om, hvordan en privat virksomhed henholdsvis en kommende privat virksomhed bliver honoreret for den administration, som nu følger med at opnå godkendelsen (eller er det ren udgift)?

Endvidere er det uklart, om godkendelsen kun skal opnås én gang f.eks. der, hvor den private virksomhed har hovedkontor, eller om hvert kontor, som virksomheden har, skal have en godkendelse, eller om der evt. skal ske godkendelse hos alle de regionale tilsyn, som dækker de kommuner, virksomheden har kunder i. Vi formoder her, at der kun sigtes til der, hvor hovedkontoret ligger, men det bør præciseres. I forhold til de påtænkte stikprøver gælder samme problematik.

### **Ændrede bevillinger**

Kommunerne bør, der hvor en forening eller virksomhed har påtaget sig arbejdsgiverforpligtelsen, være forpligtet til at orientere virksomheden, hvis bevillingerne ændres. I den gældende ordning er der risiko for at private virksomheder mister oplysninger – og det sker i praksis af og til. Endvidere bør der fastsættes en frist for ovennævnte orientering fra kommunen.

Hvis ikke ovenstående primære forslag ønskes implementeret i loven, foreslår vi, at der i det mindste indskrives, at en kommune, i det omfang den berørte BPA-bruger giver fuldmagt til det, skal være forpligtet til at orientere en ekstern privat virksomhed (inden for en given kort frist).

### **Arbejds miljø**


Der skrives intet om arbejdsmiljø i forhold til ansatte hjælpere i lovforslaget, hvorfor der i den kommende bekendtgørelse bør tages højde for, hvad der minimum fra kommunens side skal betales for, således at BPA-brugeren under ferieafholdelse uden for hjemmet også kan overholde arbejdsmiljøloven, da hjælperne har krav på hviletid osv., og således at det reelt er muligt at indgå overenskomst.

### **Hensigten med lovændringen**

Det fremgår, at hensigten blandt andet er at medvirke til at mindske risikoen for at tilskud ikke anvendes efter formålet samt at øge borgernes tryghed og øge kommunernes styringsmulighed samt lette administrationen for kommunerne og gøre udmåling af tilskud lettere. Det fremgår også, at regningen for den påtænkte lettelse for kommuner og den formentligt øgede gennemskuelighed mv. skal betales af erhvervslivet, som påtænkes pålagt at betale for godkendelser samt øget administration og ressourceforbrug i forbindelse med at blive godkendt.

Vi formoder også, at en privat virksomhed/tilskudsmodtager rent faktisk skal kunne opnå et økonomisk overskud – ellers forsvinder virksomhedsgrundlaget jo!

Med venlig hilsen

  
Jan Stiiskjær  
Chefkonsulent