

## Bemærkninger til lovforslaget

### Almindelige bemærkninger

#### 1. Indledning

Landstingsforordning om revalidering er fra 2001 og senest ændret i 2006.

Der pågår i øjeblikket en række tiltag på arbejdsmarkedsområdet, med henblik på at sikre, at flest muligt kommer i arbejde eller bevarer kontakten til arbejdsmarkedet.

I den forbindelse er det fundet nødvendigt at lave nogle tekniske ændringer i landstingsforordning om revalidering.

Ændringen forventes fulgt op med bekendtgørelser med mere detaljerede regler om afklaringsforløb, mulighed for fleksjob samt tilskud hertil.

Det er samtidig meningen, at der skal arrangeres kurser for de ansatte, der rent praktisk skal sidde med opgaverne.

#### 2. Hovedpunkter i forslaget

Reglerne vedrørende afklaring før et revalideringsforløb igangsættes har vist sig at være uklare i praksis, hvorfor § 4 præciseres, således at det tydeliggøres, at der skal foretages en afklaring inden et længerevarende revalideringsforløb igangsættes.

Afklaringsforløbet gælder for alle ansøgere om revalidering og skal sikre, at ansøgere indplaceres korrekt. Afklaringsforløbet tager således stilling til, hvorvidt revalidering eller fleksjob er en egnet løsning eller om ansøgeren har behov for andre tiltag.

Forslaget indeholder ligeledes en tydeliggørelse af reglerne vedrørende fleksjob, der for mange med nedsat arbejdsevne kan være en god løsning til at bibeholde kontakten til arbejdsmarkedet til gavn for hele samfundet.

Fleksjob kan med fordel anvendes for personer, der tidligere har haft en tilknytning til arbejdsmarkedet og besidder nogle fagkundskaber, der med fordel vil kunne anvendes på en arbejdsplads. Men hvor personen ikke er i stand til at kunne arbejde på normale vilkår.

Endelig ændres reglerne vedrørende løntilskud i fleksjob, således at det er muligt at give løntilskud i op til 5 år og at gøre løntilskud permanent, for personer over 40 år, hvor deres nedgang i arbejdsevnen er vurderet til at være permanent.

Aldersgrænsen på 40 år er valgt af ressourcemæssige hensyn. Personer over 40 i fleksjob har netop haft en tilknytning til arbejdsmarkedet, og har alt andet lige en interesse i at arbejde.

<b>Lovforslaget sammenholdt med gældende landstingsforordning</b>	
<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
	<b>§ 1</b>  I landstingsforordning nr. 4 af 31. maj 2001 om revalidering, som ændret ved landstingsforordning nr. 3 af 1. juni 2006, foretages følgende ændringer:
<i>Revalidering</i>	<b>1.</b> Overskriften før § 4 affattes således: ”Afklaringsforløb og revalidering”
<p><b>§ 4.</b> Kommunen skal afklare ansøgerens erhvervmæssige sigte gennem uddannelsesmodnende, erhvervsmodnende eller personligt udviklende aktiviteter.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Under afklaring efter stk. 1 er ansøgeren berettiget til hidtidigt forsørgelsesgrundlag i form af hjælp i henhold til landstingsforordning om offentlig hjælp eller førtidspension.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Landsstyret kan fastsætte nærmere regler om afklaring forud for revalidering</p>	<p><b>2.</b> § 4 affattes således: ” § 4. Inden revalideringsforløb igangsættes, skal ansøger gennemgå et afklaringsforløb, hvor ansøgerens arbejdsevne afklares.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Et afklaringsforløb består af en teoretisk del og en praktisk del, hvori ansøgers psykiske og fysiske arbejdsevne afklares.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Under afklaringsforløbet er ansøger berettiget til sit hidtidige forsørgelsesgrundlag fra det offentlige.</p> <p><i>Stk. 4.</i> Naalakkersuisut kan fastsætte nærmere regler om afklaringsforløb.”</p>
<p><b>§ 15.</b> Når mulighederne for revalidering til beskæftigelse på normale vilkår er udtømte, skal kommunen sørge for, at personer, der ikke modtager førtidspension efter landstingsforordning herom, og som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår, får mulighed for at blive ansat i et</p>	<p><b>3.</b> § 15 affattes således: ” § 15. En person kan ansættes i fleksjob, hvis det under afklaringsforløbet eller efter revaliderings tiltag viser sig, at vedkommende ikke vil kunne opnå eller fastholde beskæftigelse på almindelige vilkår.</p> <p><i>Stk. 2.</i> En person, der pludselig mister en</p>

<p>fleksjob.</p>	<p>del af sin arbejdsevne efter at have været ansat på almindelige vilkår, kan sammen med sin arbejdsgiver ansøge om at blive ansat i fleksjob hos samme arbejdsgiver uden forudgående revalidering.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Personer ansat i fleksjob skal minimum hver 3. år have genvurderet deres arbejdsevne, jf. dog stk. 4.</p> <p><i>Stk. 4.</i> Personer over 40 år eller personer, hvor arbejdsevnen er blevet endeligt fastlagt ved lægeerklæring skal ikke have genvurderet deres arbejdsevne.”</p>
<p><i>Stk. 3.</i> Kommunens bevilling af løntilskud ydes for maksimalt 1 år ad gangen. Dog kan løntilskudsperioden forlænges, når særlige forhold gør sig gældende.</p>	<p><b>4.</b> § 16, stk. 3, affattes således: ” <i>Stk. 3.</i> Løntilskud ydes i op til 5 år af gangen.</p>
	<p><b>5.</b> I § 16 indsættes efter stk. 3 som nyt stykke: ” <i>Stk. 4.</i> For personer over 40 år, hvis nedgang i arbejdsevne er permanent, jf. § 15, stk. 4, kan løntilskud gøres permanent.”</p>
	<p style="text-align: center;"><b>§ 2</b></p> <p>Inatsisartutloven træder i kraft den 1. juli 2017.</p>

### 3. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Forslaget forventes, at kunne medføre en mere smidig og ensartet administration af revaliderings ansøgninger, hvilket bør lette det administrative arbejde.

Det er forventningen, at ændringen ikke vil medføre behov for en merbevilling, da ændringen ikke medfører yderligere arbejdsopgaver, men præciserer de eksisterende regler.

### 4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet

Forslaget forventes at medføre visse administrative lettelser for erhvervslivet. Idet der eksempelvis ikke længere skal ansøges om fornyelse af løntilskud hvert år.

## **5. Konsekvenser for miljø, natur og folkesundhed**

Forslaget har ingen konsekvenser for miljø, natur eller folkesundheden.

## **6. Konsekvenser for borgerne**

Forslaget forventes at medvirke til, at borgerne hurtigere får afklaret deres muligheder på jobmarkedet. Samtidig forventes præcisering af reglerne vedrørende fleksjob at medføre, at de ansatte på fleksjob vil opnå større tryghed.

## **7. Andre væsentlige konsekvenser**

Forslaget har ingen andre væsentlige konsekvenser.

## **8. Høring af myndigheder og organisationer mv.**

Forslaget har i perioden 19. december 2016 til 23. januar 2017 været i høring hos følgende høringsparter:

Grønlands Erhverv(GE), NUSUKA, SIK, KANUKOKA, Kommuneqarfik Sermersooq Qaasuitsup Kommunia, Qeqqata Kommunia, Kommune Kujalleq, alle departementer i selvstyret.

Forslaget har ligeledes i samme periode været lagt ud på selvstyrets høringsportal.

Der er modtaget høringssvar fra følgende:

Finansdepartementet, Formandens Departement, Grønland Erhverv, KANUKOKA, Kommune Kujalleq, Kommuneqarfik Sermersooq, Det Sociale Ankenævns sekretariat og Departementet for Sociale Anliggender, Familie, Ligestilling og Justitsvæsen.

Alle høringssvar er i deres helhed medsendt til det behandlende udvalg i Inatsisartut.

I det følgende behandles høringssvarene og de forslag til ændringer, der er indkommet under høringen. Det bemærkes, at høringssvarene, som er anført i kursiv, kun er gengivet i hovedtræk på baggrund af en foretaget væsentlighedsvurdering.

Qaasuitsup Kommunia har ingen bemærkninger til forslaget.

*Finansdepartementet, Formandens Departement, Det Sociale Ankenævns sekretariat og GE har foreslået en række sproglige ændringer.*

Disse er så vidt muligt indarbejdet i forslaget.

*Kommuneqarfik Sermersooq(KS) er generelt positiv over for forslaget og fremhæver, at ændringen vil gøre det særlig klart, at der altid skal foretages et afklaringsforløb. KS foreslår ligeledes en sproglig ændring til forslagets § 4, stk. 2. KS fremhæver ligeledes, at en af de*

*ting, der navnlig har forvirret personalet vedrørende afklaring er, at det i forordningen fremgår, at revalidering kan bestå af erhvervsmodnende eller afklarende aktiviteter.*

KS sproglige forslag er ikke indarbejdet. Derimod vil der blive udarbejdet nærmere vejledning om afklaringsforløb, samt afholdt kurser for personalet i kommunerne. Således at revalidering kan anvendes mest effektivt.

*SIK fremhæver, at de støtter forslaget, da dette synes at medvirke til, at borgerne hurtigere får afklaret deres muligheder på jobmarkedet, samtidig med at anvendelse af fleksjob bliver mere fleksibelt, hvilket vurderes at være til gavn for både samfundet og den enkelte borger.*

*Kommune Kujalleq har tiltrådt KANUKOKAs bemærkninger, hvorfor alene KANUKOKAs høringssvar gengives.*

*KANUKOKA er tilfredse med, at der sikres en klar adskillelse af afklaringsforløb og revalideringssager.*

*KANUKOKA påpeger, at der bør anvendes samme begreber og ikke veksles mellem "erhvervsevne" og "arbejdsevne".*

Terminologien er ændret, således at der anvendes ens begreber.

*KANUKOKA anfører, at indholdet af et afklaringsforløb bør beskrives bedre.*

Hertil bemærkes, at der i gangsat udarbejdelse af vejledningsmateriale til afklaringsforløb. Ligesom det er planen, at Arbejdsmarkedsafdelingen vil tilbyde kurser for personale, der er beskæftiget med området.

*KANUKOKA anfører, at de formodede merudgifter er utilstrækkeligt beskrevet.*

Det er ikke forventningen, at ændringen vil betyde merudgifter. Det er forventningen, at afklaringsforløbet på længere sigt vil medføre at der opnås en besparelse på udgifter til revalidering. Det er således forventningen, at udgifterne samlet set ikke vil blive større med ændringen.

*KANUKOKA anfører, at man finder, at der bør gives en beskrivelse af samspillet med førtidspensionsreglerne i bemærkningerne til forslaget.*

Forslaget er som sådan ikke bundet op på førtidspensionsreglerne, men spiller naturligvis sammen med dette regelsæt, ligesom den øvrige social- og arbejdsmarkedslovgivning. En nærmere beskrivelse af samspillet med førtidspensionslovgivningen og landstingsforordning om revalidering uden en beskrivelse samspillet med den øvrige lovgivning er derfor vurderet

at ville være misvisende og kunne give anledning til, at personalet alene vurderer en ansøgers mulighed for enten at få revalidering eller førtidspensions. Og ikke ligeledes overvejer andre tiltag og muligheder inden for henholdsvis social- og arbejdsmarkeds området.

Det er dog som nævnt planen at der vil blive udarbejdet vejledninger og afholdt kurser for personalet. Disse kurser og vejledninger påtænkes netop at behandle de nævnte emner.

*KANUKOKA anbefaler, at ordet ”pludselig” udgår af § 15, stk. 2.*

Anvendelse af ordet ”pludselig” er tilsigtet. Bestemmelsen dækker over en undtagelse, hvor en ansat på almindelige vilkår pludselig mister sin fulde arbejdsevne. Det kan være tilfældet ved hjerneblødning, depression eller fysiske skader. I sådanne tilfælde, hvor både den ansatte og arbejdsgiver i øvrigt ønsker at fortsætte ansættelsesforholdt på lempeligere vilkår. I sådanne tilfælde vil der kunne gives adgang til fleksjob med jobtilskud uden at der gennemføres en revalidering.

Det bemærkes, at man i Danmark har en tilsvarende adgang, hvor begrebet ”akut” anvendes.

Det bemærkes samtidigt, at der arbejdes på en bekendtgørelse, der nærmere angiver muligheder og betingelser for fleksjob.

*KANUKOKA bemærker, at man i forhold til § 15, stk. 3 og 4 savner en forklaring på sammenhængen mellem, at der skal ske genvurdering af arbejdsevnen hvert 3. år og at løntilskud kan ydes i op til 5. Samt hvorfor der er sat en særligt aldersgrænse på 40 år, for hvornår der kan træffes beslutning om, at genvurdering kan undlades. Der henvises til, at der i førtidspensionsloven opereres med 5 års frist for genvurdering og at den tilsvarende aldersgrænse er 60 år. KANUKOKA anfører, at man er af den opfattelse, at kommunerne ikke kan forpligtiges til at yde løntilskud for en længere periode end der er dokumenteret grundlag for ansættelse i et fleksjob.*

Indledningsvist bemærkes, at forslaget ikke er bundet op på førtidspensionsloven og derfor ikke behøver at anvende de samme tidsforløb. Naalakkersuisut har overvejet om de pågældende tidsforløb kan give anledning til misforståelser. Dette synes dog umiddelbart ikke at være tilfældet, hvorfor de ikke er blevet ændret.

Naalakkersuisut er enige med KANUKOKA i, at løntilskud naturligvis ikke kan eller skal ydes længere, hvis en person ikke længere opfylder betingelserne for ansættelse i fleksjob. Dette følger uanset, at der er mulighed for at løntilskud kan ydes i op til 5 år af gangen. Bestemmelsen om løntilskud er en teknisk ændring. I den oprindelige forordning fra 2001 var der ligeledes tale om en mulighed for løntilskud i 5 år. Denne blev ændret i 2006, således at udgangspunktet var at løntilskud kun blev meddelt for 1 år af gangen, uanset om fleksjobbet

fortsatte eller ej. Kommunerne har på forskellige seminarer med videre påtalt, at dette havde indvirkning på den måde de lavede budgetter på og gjorde det svært, at vurdere kommunens økonomi over en længere periode. Dette er baggrunden for, at muligheden for løntilskud er blevet ændret til den oprindelige på 5 år. Dette er ikke det samme, som at kommunen skal udbetale løntilskud. Løntilskud skal kun betales, hvis der er truffet beslutning herom og betingelserne og vilkårene i øvrigt er opfyldt.

I forhold til at der skal ske genvurdering af arbejdsevnen hver 3. år, er dette vurderet at være en passende længde. Det bemærkes i den forbindelse, at fleksjob målrettes personer, der har været i arbejde, men af forskellige årsager har mistet en del af arbejdsevnen. Denne nedgang i arbejdsevne kan være midlertidig eller permanent. Som et led i en fleksjobordning er det derfor et centralt element, at der løbende laves genvurderinger.

Vedr. kommentaren om, at der er sat en aldersgrænse på 40 år i modsætning til at førtidspensionslovgivningen opererer med en aldersgrænse på 60 anføres igen, at denne landstingsforordning angår andre forhold. Bestemmelsen giver adgang til, at fleksjobordningen kan gøres permanent for personer over 40 år, der har fået vurderet deres nedgang i arbejdsevne til at være permanent. I disse tilfælde, vil det være en byrde for både administrationen og den enkelte borger, hvis der løbende skulle laves vurderinger af arbejdsevnen samt træffes beslutning om eventuelt løntilskud.

*KANUKOKA anfører, at det fremstår som en mangel, at der ikke i ikrafttrædelsesbestemmelsen er taget stilling, hvordan det skal forholdes sig med løbende løntilskudsperioder for personer, der er ansat i fleksjob inden inatsisartutlovens ikrafttræden. KANUKOKA henviser i den forbindelse til en dom fra Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol og høringsvaret af 8. juli 2014 fra Kommune Kujalleq til forslag om inatsisartutlov om førtidspension.*

*KANUKOKA angiver at lignende betænkeligheder kan gøres gældende i forhold til dette forslag, såfremt det er hensigten at kræve genvurdering af løbende fleksjob ordninger inden ordningens udløb og der ikke er konkrete holdepunkter for at revurdere ordningen.*

Naalakkersuisut er enig i, at en tilkendt ydelse ikke kan tilbagekaldes, såfremt de faktiske omstændigheder er de samme og tilbagekaldelsen ikke er forudsigelig.

Naalakkersuisut lægger ikke med forslaget op til, at der skal ske en række tilbagekaldelser. Som forholdende er i dag, skal der som udgangspunkt træffes en afgørelse vedrørende løntilskud hvert år. Dette betyder alt andet lige, at der foretages en vurdering af, hvorvidt betingelserne for løntilskud stadig er til stede. Med forslaget ændres løntilskudsbestemmelsen fra 1 år til 5 år og det tydeliggøres, at der skal ske genvurdering af personer på fleksjob arbejdsevne minimum hvert 3 år. Hvis genvurderingen ikke giver anledning til at ændre på en persons faktiske arbejdsevne, vil der som udgangspunkt heller ikke blive ændret på muligheden for at

fortsætte i fleksjob. Hvis genvurderingen kommer frem til, at arbejdsevnen er væsentligt forbedret eller at personer faktisk må antages at være i stand til at varetage en fuldtidsstilling, vil der ikke længere være grundlag for at personen er ansat i fleksjob, men vil kunne overgå til ansættelse på almindelige vilkår uden løntilskud. Det er samtidig Naalakkersuisut vurdering, at en person i fleksjob efter de nuværende regler ikke kan have en berettiget forventning eller ønske om, at fortsætte i fleksjob, såfremt denne i øvrigt har genvundet sin fulde arbejdsevne. Naalakkersuisut har således heller ikke fundet behov for at fastsætte overgangsregler i den forbindelse.

Det bemærkes samtidigt, at samfundets overordnede interesse i, at samtlige arbejdsdygtige borgere er i arbejde og ikke på passiv forsørgelse tilsiger, at der løbende fastsættes, evalueres og laves tiltag rettet mod at få flere personer i arbejde, herunder gennem muligheden for revalidering og fleksjob.

*Departementet for Sociale Anliggender, Familie, Ligestilling og Justitsvæsen (INIIAN) har foreslået, at der foretages en mere gennemgribende revidering af landstingsforordning om revalidering.*

Den foreslåede ændring er baseret på de konkrete ønsker og behov fra kommuner og Det Nationale Arbejdsmarkedsråd. Der er således tale om præciseringer af den nuværende landstingsforordning, der er blevet vurderet som hastende. Dette er ikke til hinder for, at der senere kan foretages en mere gennemgribende revidering af lovgivningen om revalidering.



## Bemærkninger til forslagets enkelte bestemmelser

### *Til § 1*

Til nr. 2

Til § 4, stk. 1

Bestemmelsen fastslår, at der skal ske en afklaring af en ansøgers erhvervsevne inden et revalideringsforløb igangsættes. Bestemmelsen skal sikre, at der ikke unødigt igangsættes et tidskrævende revalideringsforløb.

Et afklaringsforløb skal så vidt muligt afklare ansøgers erhvervsevne, således at ansøger kan visiteres rigtigt.

Til § 4, stk. 2

Bestemmelsen angiver, at et afklaringsforløb efter stk. 1 består af både en teoretisk og en praktisk del. Disse forløb vil nærmere blive nærmere beskrevet i vejledninger herom. Der vil blive udarbejdet forskellige vejledninger i forhold afhængig af, hvilke grupper af borgere, der er tale om.

Til § 4, stk. 3

Bestemmelsen svarer til den nuværende § 4, stk. 2 og tilsikrer, at ansøger under afklaringsforløbet er berettiget til at modtage sine nuværende ydelser fra det offentlige, herunder offentlig hjælp eller førtidspension.

Til § 4, stk. 4

Bestemmelsen svarer til den gældende § 4, stk. 3. Hjemlen vil blive anvendt til at udstede detaljerede regler om afklaringsforløb.

Til nr. 3.

Ændringen skal tydeliggøre muligheden for fleksjob og gøre ordningen lettere at administrere.

Til § 15, stk. 1

Bestemmelsen angiver, at en person, der ikke kan opnå beskæftigelse på normale vilkår vil kunne ansættes i et fleksjob. I modsætning til tidligere er det ikke nødvendigt, at der skal foretages en egentlig revalidering først. Dermed bliver det lettere og mere fleksibelt at anvende fleksjob.

Til § 15, stk. 2

Bestemmelsen giver mulighed for, at en ansat, der tidligere har været fuld beskæftiget, men som på grund af sygdom eller ulykke mister en del af sin arbejdsevne vil kunne ansøge om at

fortsætte hos sin tidligere arbejdsgiver i fleksjob. De nærmere betingelser og ansøgningsprocedure forventes fastsat i bekendtgørelse.

Til § 15, stk. 3

Bestemmelsen fastsætter, at ansatte i fleksjob som minimum skal have deres arbejdsevne vurderet hvert 3. år. Hvor ofte vurderingen skal foretages, vil som udgangspunkt blive beskrevet i handlingsplanen for den pågældende og vil afhænge af de omstændigheder, der har medført, at den pågældende var berettiget til fleksjob i første omgang. Der vil således skulle tages hensyn til, om nedgangen i arbejdsevne må forventes at være permanent eller formodes at blive gradvist bedre eller dårligere.

Til § 15, stk. 4

Bestemmelsen angiver, at personer over 40 år eller personer, hvis arbejdsevne i øvrigt er klart fastlagt ikke skal genvurderes efter stk. 3. Bestemmelsen er fastsat af ressourcehensyn, ligesom det er vurderet at være unødvendigt at foretage genvurdering af arbejdsevnen i disse tilfælde.

Til nr. 4

Bestemmelsen ændrer den nuværende bestemmelse, således at løntilskud til fleksjob kan ydes i op til 5 år ad gangen. Løntilskud bortfalder altid, såfremt en person i fleksjob ikke længere opfylder betingelserne til ansættelse i fleksjob.

Bestemmelsen er ikke til hinder for, at der efter udløb af en løntilskudsperiode på 3 år, træffes beslutning om en ny løntilskudsperiode. Bestemmelsen er primært ændret for lette kommuners budget planlægning.

Til nr. 5

Bestemmelsen angiver, at løntilskuddet kan gøres permanent for personer over 40 år, der har fået vurderet, at nedgangen i arbejdsevne er permanent.

*Til § 2*

Det foreslås, at inatsisartutloven træder i kraft den 1. juli 2017.