

Næstved, 15. maj 2023

Til Folketingets beskæftigelsesudvalg,

*Vedr. fritagelse for modregning i efterløn for sundhedspersonale i 2023 og 2024.*

Jeg henvender mig til udvalget efter at have læst bekendtgørelse og lovforslag (L116) vedr. ovenstående. Jeg bemærker, at ansættelsesforholdet skal være indgået efter 1. januar 2023 – og at man skal være gået på efterløn, når man bliver ansat. For ansættelser før 2023 vil det alene være mer- og overarbejde, der ikke medfører modregning. Argumentet er, at loven ikke skal kunne tilskynde nogen til at gå på efterløn og derefter benytte sig af tilbuddet om fritagelse for modregning.

Jeg ser et andet problem, som jeg gerne vil gøre udvalget opmærksom på. Jeg har siden maj 2021 været og er fortsat ansat i en stilling som sygeplejerske i psykiatrien på 16 timer/uge og modtager efterløn for 21 timer. Da jeg, som loven foreslår, stadig vil skulle modregnes - undtaget evt. ekstra vagter – vil jeg i praksis kunne have kolleger på delefterløn, der er forholdsvis nyansatte og får mere i løn for samme arbejdsopgaver pga. deres fritagelse for modregning. Denne forskelsbehandling og manglende anerkendelse af min (nødvendige og) ligeværdige indsats på arbejdsmarkedet i 2023 og 2024 kan betyde, at jeg opsiges min stilling til fordel for 100 pct. efterløn eller til fordel for en anden branche og dermed trækker erfaring og viden ud af afdelingen. Jeg har brugt mit eget eksempel, men tænker, at der vil være andre ansatte i sundhedsvæsenet i hele landet i samme situation. Jeg er sikker på, at det ikke var hensigten med loven.

Jeg håber udvalget vil regne på konsekvenserne af dette lovforslag endnu engang. Der er hårdt brug for alle.

Venlig hilsen

Birgit Baldus