

Jeg er opmærksom på, at de korte danske indsendelsesfrister samt meget effektive sanktionering af dem, som ikke overholder reglerne, kan bringe enkelte filialer i problemer. Dette er typisk filialer af virksomheder, som er beliggende i lande med noget længere indsendelsesfrister end i Danmark. Det står imidlertid den udenlandske virksomhed frit for at overveje, om det ikke i det konkrete tilfælde kunne være mest hensigtsmæssigt at oprette et datterselskab i Danmark. Så kan den udenlandske virksomhed følge hjemlandets lempeligere regler, og den danske aktivitet (i det danske datterselskab) som alle andre danske virksomheder følger de danske regler.

Jeg kan i øvrigt oplyse, at erhvervslivets organisationer i forbindelse med arbejdet med den forestående forenkling af årsregnskabsloven ikke har fremført, at de finder de danske indsendelsesregler problematiske.

#### Spm. nr. S 38

Til beskæftigelsesministeren (7/10 03) af:

**Jan Petersen (S):**

»Vil ministeren oplyse, hvad baggrunden er for forskellen som beskrevet i begrundelsen, samt hvilke positive konsekvenser det måtte have at opretholde en sådan binding af EU-borgere?«

#### Begrundelse

Som konsekvens af de gældende regler må efterlønsmodtagere højst opholde sig uden for EU i 3 måneder hvert kalenderår, mens reglerne foreskriver, at man som efterlønsmodtager må opholde sig lige så længe, man ønsker i et EU-land.

#### Svar (13/10 03)

**Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):**

Jeg kan oplyse, at efterlønsordningen er en særlig dansk arbejdsmarkedspolitisk tilbagetrækningsordning. Medlemmer, der har optjent ret til efterløn i Danmark, kan i overensstemmelse med EU-rettens bestemmelser om arbejdskraftens fri bevægelighed og ligebehandling modta-

ge dansk efterløn, selv om de bosætter eller opholder sig i et andet EØS-land.

Derimod kan der højst udbetales efterløn i 3 måneder inden for et kalenderår til en efterlønsmodtager, der opholder sig uden for EØS-området. Ved længere ophold uden for EØS-området suspenderes udbetalingen af efterløn, indtil den pågældende igen vender tilbage til et EØS-land.

Danmark er ikke forpligtiget til at åbne mulighed for eksport af efterløn til lande uden for EØS-området. En sådan udvidelse ville indebære, at der vil opstå en lang række kontrol- og dokumentationsproblemer. Det skyldes, at lande uden for EØS-samarbejdet ikke har pligt til på samme måde som EØS-lande, at samarbejde med danske myndigheder om disse forhold. En udvidelse af retten til at modtage efterløn til lande uden for EØS-området vil derfor kunne indebære en forøgelse af udgifterne til efterløn.

#### Spm. nr. S 53

Til beskæftigelsesministeren (7/10 03) af:

**Jan Petersen (S):**

»Vil ministeren på baggrund af et møde som spørgeren har haft med en borger, der grundet helbredsmæssige problemer ikke formår at arbejde mere end 28 timer om ugen, oplyse, hvilke konsekvenser ændringen af fleksjobordningen i lov om aktiv socialpolitik har medført i forhold til tidligere gældende regler, hvor 1/3 tilskud ydedes til personer i fleksjob, og herunder oplyse, om der findes tal – eventuelt skøn – over antallet af personer, der er blevet berørt af denne ændring, og som ikke har levet op til kravet om minimum 50 pct. arbejdssevne?«

#### Svar (13/10 03)

**Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):**

Som led i førtidspensionsreformen skete der en præcisering af reglerne om visitation til fleksjob. I medfør af en ændring af den dagældende § 71, stk. 2, i lov om aktiv socialpolitik (i dag § 70, stk. 2, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats) blev det således præciseret, at det er en forudsætning for visitation til fleksjob, at det er konstateret, at arbejdssevnen er varigt nedsat.