

Fleksjob

INDHOLD OG HOLDNINGER



HK Danmark – også for ansatte i fleksjob

Der er mange gode og vigtige grunde til at være med i en fagforening – det ændrer sig ikke ved ansættelse i et fleksjob. Nogle gange tværtimod. Såfremt du er i et fleksjob inden for HK's områder, er du velkommen hos os. HK's lokale afdelinger har stor erfaring i etablering af fleksjob, også når løn- og ansættelsesvilkårene er vanskelige at få på plads.

HK gør ikke forskel på ansatte i fleksjob og andre medlemmer. Du har nøjagtig samme rettigheder og fordele. Den eneste forskel er, at du betaler et nedsat kontingent, såfremt din arbejdstid i fleksjobbet ligger under 30 timer om ugen – også selvom du får fuld løn.

- ◆ HK kan fra starten hjælpe med fastlæggelse af arbejdsopgaver og skånehensyn i fleksjobbet
- ◆ HK kan hjælpe med ændringer i arbejdstids – og arbejdstilrettelæggelsen
- ◆ HK hjælper dig med at forhandle løn – og ansættelsesvilkår – også efter at du er startet
- ◆ HK tilbyder faglig rådgivning, eksempelvis ved jobskifte eller opsigelse
- ◆ HK tilbyder juridisk bistand, bl.a. ved arbejdsskader, chikanesager og uoverensstemmelser med arbejdsgiveren
- ◆ HK yder vejledning om efter- og videreuddannelse

Som ansat i fleksjob skal du ikke være medlem af en a-kasse og derfor heller ikke betale til den.

Ønsker du at blive medlem af HK skal du kontakte din lokale HK-afdeling. Se telefonnummer på indersiden. Du kan også melde din ind på HK's hjemmeside www.hk.dk.

Vi anbefaler, at du som fleksjobber altid tager en personlig snak med din afdelingsmedarbejder. Få tjekket dit ansættelsesbevis, din pensionsordning og din løn – er alt helt i orden?

Indhold

- 2** Forord
- 4** Fleksjob – kort fortalt
- 6** Før fleksjob – en vigtig periode
- 9** Vurdering af arbejdsevne
- 10** Forsørgelse inden fleksjob
- 11** Tilbud om fleksjob – altid på fuld tid
- 13** Løn- og arbejdsvilkår
- 17** Tilskud til løn
- 20** Ledighedsydelse – økonomi, karantæne m.v.
- 22** Start og opfølgning
- 23** Ansættelsesbevis
- 25** Kurser og indretning af arbejdspladsen
- 27** Ferie
- 29** Flytning
- 30** Fra fleksjob til ustøttet beskæftigelse
- 31** Sygdom
- 32** Erstatninger – vurdering af tabt erhvervsevne
- 34** Arbejdsmarkedspensioner
- 35** Selvstændige erhvervsdrivende
- 36** Kontingentforhold
- 37** Fleksydelse i stedet for efterløn
- 39** Samarbejde med kommunerne
- 40** Myter og holdninger
- 41** Klage over afgørelser
- 42** Gode web-adresser

Forord

Der kan være mange årsager til, at et menneske ikke kan fungere lige så effektivt som andre på arbejdsmarkedet. Man kan blive udsat for en ulykke, sygdom eller nedslidning. Eller man kan blot aldrig have fået chancen på arbejdsmarkedet på grund af for eksempel sociale problemer.

Det centrale er imidlertid, om man føler trang til at bidrage med det, man nu engang kan tilbyde i arbejdslivet. Og det gør langt de fleste mennesker. Vi vil gerne føle, at der er brug for os, at vi har fundet en funktion og dermed en plads i vores samfund.

Derfor skal der skabes tilstrækkeligt mange og reelle muligheder på arbejdsmarkedet for mennesker, som ikke kan virke i lige så udstrakt grad som flertallet, men som har viljen til at yde det de kan. En mulighed er fleksjob.

Det er HK's mål, at ansatte i fleksjob bliver en integreret og naturlig del af arbejdsmarkedet. Al erfaring viser, at den bedste form for integration sker med fælles rettigheder og pligter. Det er hvad de ansatte i fleksjob ønsker, og derfor en erfaring vi arbejder for at omsætte i praksis.

Når en ansættelse på almindelige betingelser ikke er mulig på grund af nedsat arbejdsevne, er fleksjob ofte en god løsning frem for en passiv tilværelse på førtidspension. I fleksjob bevarer den enkelte en rimelig indkomst og forsørger sig selv i et ofte mere værdigt liv med større selvtillid og respekt. Man yder en konkret arbejdsindsats og modtager løn for den.

Arbejdsgiveren betaler for den arbejdskraft han modtager, og det offentlige betaler kun for den del, som medarbejderens arbejdsevne er nedsat med. Det er et sundt princip, at den ansatte får normal løn af arbejdsgiveren, og at man er en integreret del af medarbejdergruppen.

HK-afdelinger landet over får mange henvendelser vedrørende reglerne for fleksjob. Derfor udgiver vi denne pjece "Fleksjob – indhold og holdninger". Vi vil gerne være med til at oplyse om vilkårene og dermed sikre løn- og ansættelsesforhold og besvare faglige spørgsmål. Derudover vil vi også gerne være med til at præge holdningen til fleksjob.

Vi har i HK en forventning om, at kommunerne følger loven og inddrager fagforeningen, når vi kan bidrage til at hjælpe vores medlemmer i vanskelige situationer som jobskifte på grund af sygdom, revalidering eller før etableringen af et fleksjob.

Vi forventer desuden, at kommunerne er med til at sikre, at løn i fleksjob som en selvfølge aftales efter gældende overenskomster, og at kommunerne respekterer at arbejdsmarkedets parter selv fastsætter løn- og arbejdsvilkår.

John Dahl
Forbundsformand



Fleksjob – kort fortalt

For personer under 65 år er der mulighed for at blive på arbejdsmarkedet i et fleksjob, selv om man har nedsat arbejdsevne. Også personer udenfor arbejdsmarkedet, for eksempel kantonhjælpsmodtagere og andre, kan komme i fleksjob.

Det er den enkeltes hjemkommune, der skal give tilbud om fleksjob til personer med varig nedsat arbejdsevne, som ikke modtager førtidspension. Fordelen er, at den pågældende fortsat kan være tilknyttet arbejdsmarkedet og modtage almindelig løn, selv om arbejdsevnen er nedsat. Arbejdsgiveren modtager tilskud på enten halvdelen eller 2/3 af lønudgiften og betaler kun for den arbejdskraft han modtager. Alle er vindere. Samfundet sparer udgifter til førtidspension, arbejdsgiverne får stillet yderligere arbejdskraft til rådighed, og de ansatte bevarer en rimelig økonomi og et socialt tilhørsforhold til en arbejdsplads.

Fleksjob kan dog kun oprettes, når det er dokumenteret, at man ikke kan opnå ansættelse på almindelige betingelser. Forsøg på beskæftigelse gennem omplacering til andet arbejde, brug af sociale kapitler, revalidering og andre muligheder skal være afprøvet og udtømt, inden der kan ske visitation til et fleksjob.

Sådan er fleksjob placeret på "det sociale landkort".



Fleksjob kan både tilbydes personer i beskæftigelse og personer uden arbejde og kan oprettes på både private og offentlige arbejdspladser.

Ansatte i fleksjob er som hovedregel omfattet af gældende lovgivning og overenskomster, som regulerer arbejdsmarkedet. En væsentlig undtagelse er dog, at man ved ledighed ikke er omfattet af ydelser fra en arbejdsløshedskasse. Ved ledighed udbetales i stedet ledighedsydelse fra kommunen, og fra det 60. år kan der udbetales fleksydelse fra Arbejdsdirektoratet i stedet for efterløn. Derfor er fleksjobbere alene medlem af fagforeningen og ikke af a-kassen.

Fleksjob har gradvist fået en mere central placering og optræder i større omfang på arbejdsmarkedet. Knap 30.000 personer er visiteret til et fleksjob. En ny førtidspensionsreform tråd-

te i kraft i 2003. En reform som øger antallet af personer på fleksjob. Det nye er, at man kun kan tilkendes førtidspension, når man ikke kan bestride et fleksjob. Det politiske mål er at sikre borgere beskæftigelse på trods af en nedsat arbejdsevne – at gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt og samtidig begrænse tilgangen til førtidspension.

MÅLGRUPPE

Personer i målgruppen til et fleksjob kan eksempelvis være:

Beskæftigede med nedsat arbejdsevne

Når en person på grund af sygdom eller efter en ulykke ikke længere kan klare sit arbejde, kan der oprettes et fleksjob, så den ansatte kan blive i virksomheden. Initiativet til fleksjobbet kan tages af kommunen, virksomheden, tillidsrepræsentanten eller den enkelte selv.

Ledige med nedsat arbejdsevne

◆ *Sygemeldte ledige:*

Kommunerne skal senest efter 8 ugers sygdom, både overfor ledige og andre, vurdere den sygemeldtes muligheder for at vende tilbage til arbejdsmarkedet. Hvis man konstaterer, at arbejdsevnen er varigt nedsat, kan revalidering og fleksjob komme på tale

◆ *Ledige som ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet:*

Hvis a-kassen skønner, at et medlem ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet, fører det ofte til en sygemelding. A-kassen eller medlemmet selv kan derefter iværksætte en vurdering af arbejdsevnen og få undersøgt mulighederne for fleksjob

Kontanthjælpsmodtagere og andre

Fleksjob kan være en mulighed for kontanthjælpsmodtagere, hvis det viser sig, at de ikke kan klare de kommunale aktiveringskrav på grund af nedsat arbejdsevne. Personer uden for a-kasserne og kontanthjælpsystemet kan ligeledes tilbydes fleksjob.

Førtidspensionister

I enkelte tilfælde kan en førtidspensionist have mod og kræfter til at vende tilbage til arbejdsmarkedet. Det kan ske via et fleksjob, hvor pensionen gøres hvilende i en årrække. Vedkommende mister ikke retten til førtidspension, men kan genoptage pensionsudbetalingen, hvis ansættelsen i fleksjob ikke fungerer som ventet. Førtidspensionister kan desuden, i stedet for at gå i fleksjob, bevare pensionen og samtidigt være beskæftiget i et job med løntilskud (tidligere skånejob), som kommunen kan være med til at etablere.

Før fleksjob – en vigtig periode

Inden kommunen tilbyder et fleksjob skal alle muligheder for at blive i ordinær beskæftigelse være afprøvet og udtømte. I den fase er der derfor behov for både god tid og en kvalificeret socialfaglig indsats. Det er vigtigt, at medlemmet selv er indforstået med forløbet og tager aktivt del i processen.

Inden fleksjob kan tilbydes, skal kommunen indhente forskellige oplysninger om ansøgeren. Men som det allerførste skal mulighederne for ansættelse på normale vilkår undersøges grundigt. Hvilke oplysninger der skal indhentes er nærmere beskrevet i "Bekendtgørelse nr. 552 af 19/6-2003 om beskrivelse, udvikling og vurdering af arbejdsevne". Af § 7, stk. 7 fremgår det bl.a.:

"der skal ikke indhentes yderligere oplysninger, hvis kommunen vurderer, at arbejdsevnen er tilstrækkelig til at kunne varetage et job på normale vilkår herunder efter overenskomsternes sociale kapitler".

Vær opmærksom på at man bedst gennem en fælles indsats finder nye veje til ordinær beskæftigelse. En fælles indsats kan omfatte både arbejdspladsen, egen læge, tillidsrepræsentanten, kommunen, den lokale HK-afdeling og medlemmet selv.

Fleksjob kommer først på tale, når både arbejdsplads, fagforening og kommune ikke er i stand til at hjælpe et medlem til at forblive i ordinær beskæftigelse. Det er i "Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats" § 70 stk. 1 og 2 formuleret således:

"Stk. 1. Kommunen giver tilbud om fleksjob til personer, som ikke modtager førtidspension efter lov om social pension, og som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet.

Stk. 2. Flexjob kan først tilbydes, når alle relevante tilbud efter denne lov samt andre foranstaltninger, herunder eventuelt forsøg på omplacering på arbejdspladsen, har været afprøvet for at bringe eller fastholde den pågældende i ordinær beskæftigelse. Undtaget herfra er tilfælde, hvor det er åbenbart formålsløst at gennemføre de nævnte foranstaltninger forud for visitationen."

ARBEJDSFASTHOLDELSE OG SOCIALE KAPITLER

For personer, som forsat er i beskæftigelse, skal mulighederne for arbejdsfastholdelse være afprøvet, og her er det nyttigt at inddrage de faglige repræsentanter i processen. De sociale kapitler i overenskomsterne kan på nogle områder være til hjælp i indsatsen.

Nogle overenskomster rummer regler for såkaldte "Aftalebaserede job på særlige vilkår". Det betyder, at parterne selv kan aftale beskæftigelse på særlige løn- og ansættelsesvilkår. Fordelen er at medlemmet bevarer ordinær beskæftigelse og fortsat medlemskab af arbejdsledeskassen.

EKSTERN HJÆLP VED ARBEJDSFASTHOLDELSE OG ETABLERING AF FLEKSJOB

Både ved arbejdsfastholdelse og ved etablering af fleksjob kan det anbefales at inddrage eksperter udefra:

- ◆ Bedriftssundhedstjenesten (BST) har en bred viden om indretning af arbejdspladser, hjælpeforanstaltninger m.m. BST kan være med til at finde løsningsmodeller, man måske ikke selv kan få øje på
- ◆ Både egen læge og Arbejdsmedicinsk Klinik kan rådgive om skånehensyn og kan ofte konkret vurdere, hvilke arbejdsopgaver en person kan udføre
- ◆ En fleksjobber med særlige handicap kan få en personlig assistent. Personlig assistent etableres gennem arbejdsformidlingens handicapkonsulenter. Den personlige assistent udfører opgaver, som medlemmet ikke selv kan klare på grund af sit handicap. Personlig assistance kan almindeligvis ydes op til 20 timer ugentligt. Det sker ved at virksomheden ansætter eller friholder en kollega til at støtte den pågældende. Der ydes støtte til helt eller delvis dækning af assistentens løn fra AF. Derudover kan AF yde hjælp til indretning af arbejdspladsen og hjælpemidler på arbejdspladsen. Se afsnittet "Kurser og indretning af arbejdspladsen"
- ◆ Kommunerne kan yde tilskud til hjælpemidler og yde støtte til indretning af arbejdspladsen. Kommunerne har flere steder oprettet en virksomhedsservice, som kan tilbyde målrettet hjælp til både virksomheden og den ansatte

REVALIDERING

Det er kommunerne, der har ansvaret for revalideringsindsatsen. Lovgivningen rummer mulighed for ret vidtgående revalideringsplaner af op til 5 års varighed. Mulighederne skal være undersøgte og eventuelt afprøvet inden et fleksjob bliver tilbudt.

Inden et revalideringsforløb begynder, skal kommunen og medlemmet sammen udarbejde en erhvervsplan. Planen kan omfatte arbejdsprøvning, optræning, forberedende undervisning, kurser og projekter samt egentlige uddannelsesforløb.

Ved igangsættelse af revalidering skal det sikres, at planen får et realistisk indhold med hensyn til medlemmets muligheder for at kunne vende tilbage til arbejdsmarkedet. Målet er ikke kun, at vedkommende kan vende tilbage til a-kassen, men til et regulært job på ordinære vilkår. Revalidering kan desuden iværksættes med henblik på at komme til at fungere i et fleksjob.

RUNDBORDSSAMTALER

Når medlemmet har behov for en afklaring af sine muligheder for at kunne blive på arbejdsmarkedet, involverer det altid mange forskellige instanser. Det kan være virksomheden, tillidsrepræsentanten, HK-afdelingen, kommunen og egen læge.

Disse parter er dog ikke altid lige gode til at koordinere indsatsen. Medlemmet lades tit alene, og man bruger ikke hinanden til at finde den rigtige vej sammen med hovedpersonen selv.

Ved afholdelse af rundbordssamtaler viser der sig ofte nye muligheder og ideer, alene ved at bringe parterne sammen. Fordelen er desuden, at medlemmet oplever, at alle i fællesskab forsøger at finde en løsning på situationen, og at samtalen giver et godt overblik over de realistiske muligheder.

Rundbordssamtalen kan altså være en god metode til at finde nye veje og løsningsmodeller frem for at etablere et fleksjob. Alle kan tage initiativ til rundbordssamtaler. Men husk at det skal foregå på medlemmets præmisser.

HK ANBEFALER

Ved forberedelse af rundbordssamtaler anbefales det at læse HK's pjeces "Rundbordssamtalen". Pjecen kan rekvireres via HK/Danmarks hjemmeside.

Vurdering af arbejdsevne

Arbejdsevnen skal være konstateret varigt nedsat, inden der kan ske visitation til et fleksjob. Det er vigtigt at være opmærksom på, at der ved denne vurdering ikke tages stilling til omfanget af den nedsatte arbejdsevne. Omfanget af arbejdsevnenedsættelsen skal først vurderes i forbindelse med ansættelse i et konkret fleksjob, hvor fastsættelsen af løntilskuddets størrelse afspejler den pågældende persons arbejdsevne i netop dette job. Kommunen skal i første omgang altså ikke "måle" omfanget af personens arbejdsevnenedsættelse.

Beslutning om fleksjob foretages på baggrund af de forudgående forsøg på revalidering eller arbejdsfastholdelse. Alle landets kommuner skal følge samme metode i sagsbehandlingen (arbejdsevne metoden) ved vurdering af et fleksjob og ved iværksættelse af revalidering og førtidspension. Metoden bygger på et såkaldt "arbejdsevnebegreb", der tager udgangspunkt i en beskrivelse af en persons ressourcer og mulighederne for at udnytte personlige ressourcer og arbejdsevne i praksis.

HK ANBEFALER

En arbejdsevnevurdering kan ikke foretages uden et grundigt kendskab til det lokale arbejdsmarked og de enkelte brancheområder. Det er derfor vigtigt, at tillidsrepræsentanten eller den lokale HK-afdeling er med til at beskrive de aktuelle forhold på arbejdsmarkedet og dermed sikre kommunens sagsbehandlere et kvalificeret beslutningsgrundlag.

Det er en vigtig opgave at støtte medlemmerne i forsøg på arbejdsfastholdelse. Hvis en fastholdelse ikke er mulig, kan det anbefales, at tillidsrepræsentanten eller afdelingen udarbejder en skriftlig redegørelse om årsagerne hertil. Beskrivelsen er væsentlig for medlemmet i forbindelse med den efterfølgende vurdering af personlige ressourcer og arbejdsevne. Beskrivelsen bør desuden give et billede af de forandringer, der er sket med medlemmet.

Som baggrundsmateriale kan der endvidere inddrages arbejdspladsvurderinger (APV) og eventuelle rapporter fra Bedriftssundhedstjenesten, Arbejdstilsynet eller andre. Jo mere præcis en beskrivelse man kan udarbejde om medlemmets arbejdsliv, jo bedre grundlag er der for at iværksætte nye initiativer.

Forsørgelse inden fleksjob

Efter kommunen har visiteret til et fleksjob, kan der være en venteperiode, inden medlemmet begynder i det nye arbejde. I den periode kan der udbetales ledighedsydelse. Dog skal kommunen løbende vurdere, om betingelserne for at kunne bestride et fleksjob fortsat er til stede.

Der er ingen tidsbegrænsning for udbetaling af ledighedsydelse, men efter udbetaling i 18 måneder skal kommunen foretage en vurdering af om betingelserne fortsat er opfyldt. Denne vurdering foregår på baggrund af aktiv deltagelse i særlige projekter, virksomhedspraktik eller lignende.

Ledighedsydelse i venteperioden kan udbetales, når man på visitationstidspunktet er berettiget til eller allerede modtager sygedagpenge eller deltager i revalidering med en erhvervsplan.

Modtager medlemmet kontanthjælp fortsætter udbetalingen af kontanthjælp indtil fleksjobbet påbegyndes.

Til personer med lav eller ingen indkomst kan der i venteperioden udbetales en særlig ydelse. Den særlige ydelse kan maksimalt udgøre et beløb svarende til kontanthjælp for ikke-forsørgere. (For personer over 25 år er beløbet 8.409 kroner pr. måned i 2004). Særlig ydelse udbetales uafhængigt af evt. ægtefælles indkomst og formueforhold.

Tilbud om fleksjob – altid på fuld tid

"Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats" § 72, stk. 2:

"Kommunen har pligt til at give tilbud om fleksjob på fuld tid, medmindre den ansatte foretrækker deltidsansættelse".

Det er vigtigt at holde fast i, at når kommunen tilbyder et fleksjob, skal det altid gives på fuld tid, medmindre den pågældende foretrækker deltidsansættelse. Hensigten er at et fleksjob skal udgøre et tilstrækkeligt forsørgelsesgrundlag. Man skal kunne eksistere af et fleksjob.

Formuleringen "fleksjob på fuld tid" er ikke nødvendigvis det samme som at den ansatte skal være til stede 37 timer ugentlig. Ved tilrettelæggelse af arbejdstiden skal der tages individuelle hensyn. Der kan være behov for skånehensyn, ekstra hvilepauser, behov for fravær for eksempel i forbindelse med lægebehandling og behov for nedsat tid.

Der kan altså både tages skånehensyn ved at den ansatte arbejder med fuld normal indsats på nedsat tid eller med en mindre indsats på fuld arbejdstid.

Dom fra højesteret:

Ved en højesteretsdom den 10. juni 2004 blev det stadfæstet, at en kommune var erstatningspligtig overfor en borger, der ikke fik tilbudt fleksjob på fuld tid og som ikke fik tilstrækkelig rådgivning om mulighederne herfor. Kommunen har pligt til at yde rådgivning og vejledning om lovens muligheder, og såfremt denne pligt tilsidesættes, kan kommunen gøres ansvarlig for det opståede tab.

HK ANBEFALER

Reel ligestilling og selvstændighed eksisterer kun, når man har mulighed for at forsørge sig selv ud fra den løn man tjener. Fleksjob-ansatte skal også have disse muligheder.

Ansatte i fleksjob har relativt begrænsede muligheder for at gå op i arbejdstid, såfremt man fra starten har valgt fleksjob på nedsat tid. Man kan dermed blive låst fast i en vanskelig social og økonomisk situation.

Endvidere ses det ofte, at personer på nedsat tid gennem en årrække har været på deltid på grund af tiltagende helbredsæssige gener, som til sidst er endt med at der er rejst en fleksjob sag.

Det er derfor vigtigt, at man fra starten af et nyt fleksjob sikrer, at ansættelse sker på fuld tid. Ved fastholdelse i et job, hvor man inden overgang til fleksjob har været på nedsat tid, bør fleksjob ligeledes, som udgangspunkt, etableres på fuld tid.

Løn- og arbejdsvilkår

Fastsættelse af løn- og arbejdsvilkår forveksles ofte med reglerne for tilskud til arbejdsgiveren. Det er imidlertid vigtigt at holde disse to ting skarpt adskilt.

Lønnens størrelse og tilskud til løn er ikke altid identiske. Lønnen efter overenskomsterne kan ofte være højere, end den løn der beregnes tilskud ud fra. Lovgivningen fastlægger et loft over tilskuddets størrelse, men loven forholder sig ikke til den reelle aftalte løn, når blot den ikke ligger under gældende overenskomster. På virksomheder hvor der ikke er overenskomst, skal arbejdsgiveren følge vilkårene for sammenlignelige områder, så der ikke sker en lønmæssig forringelse ved ansættelse i fleksjob.

Hovedreglerne ser således ud:

Fastsættelse af løn- og arbejdsvilkår	Tilskud til løn
Følger reglerne for de kollektive overenskomster, også hvor virksomheden ikke har overenskomst.	Tilskud ydes med 1/2 eller 2/3 af lønnen inklusiv pension m.m.
Fastsættes ved aftale mellem arbejdsgiver og arbejdstager i samarbejde med de faglige organisationer.	Loft for tilskud: Tilskud ydes ud fra den mindste overenskomstmæssige timeløn eller af den løn som sædvanligvis gælder for tilsvarende arbejde. Her skal tages udgangspunkt i den lokale overenskomst, hvor man benytter virksomhedens begyndelsesløn.
Kommunen som social myndighed er ikke part i fastsættelse af løn- og arbejdsvilkår.	Tilskuddets omfang og størrelse fastsættes af kommunen.

"Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats" § 72, stk. 1:

"Når kommunen har givet tilbud om fleksjob fastsættes løn og øvrige arbejdsvilkår, herunder arbejdstiden, som udgangspunkt efter de kollektive overenskomster på ansættelsesområdet, herunder de sociale kapitler. I ikke overenskomstdækket ansættelse skal overenskomsten på sammenlignelige områder gælde. Fastsættelse af løn og øvrige arbejdsvilkår skal ske i samarbejde med de faglige organisationer".

Ansatte i fleksjob er desuden omfattet af samme lovgivning som øvrige lønmodtagere, så som "Funktionærloven", "Ferielloven", "Lov om Dagpenge ved sygdom eller fødsel" og "Lov om arbejdsskadesikring", "Lov om ansættelsesbeviser". Personer på ledighedsydelse og i fleksjob er desuden omfattet af "Lov om børnepasningsorlov".

ARBEJDSPLADSER UDEN OVERENSKOMST

Når fleksjob oprettes på arbejdspladser uden overenskomst, skal kommunen sikre at løn- og arbejdsvilkår ikke er ringere end på arbejdspladser, hvor man har indgået overenskomst. Det kan dermed forekomme, at en person i fleksjob modtager pensionsbidrag og overenskomst-aftalte feriefridage eller omsorgsdage, mens de øvrige ansatte uden overenskomst ikke har samme vilkår.

HK ANBEFALER

For at forebygge startproblemer på løn- og ansættelsesområdet er det vigtigt, at HK-afdelingen sikrer, at:

- ◆ Indgå bindende aftaler med kommunerne om at HK (afdeling eller tillidsrepræsentant) bliver kontaktet inden vilkårene i et fleksjob fastlægges
- ◆ Præcisere at kommunens sociale forvaltning ikke optræder som part ved fastsættelse af løn og arbejdsvilkår
- ◆ Foretage grundig sagsbehandling i afdelingen inden oplysning om overenskomstmæssige forhold i de konkrete job
- ◆ Sørge for i samarbejde med medlemmet, at de konkrete skånehensyn er præcist beskrevet, forstået og accepteret af både arbejdsgiver og medlemmet selv
- ◆ Inddrage tillidsrepræsentanten for at sikre løn- og ansættelsesforhold og støtte medlemmet ved start i jobbet
- ◆ Rådgive medlemmet om medlemsrettigheder, kontingentvilkår, faglig støtte m.m.
- ◆ Støtte medlemmer i fleksjob ved forhandling af individuel løn, medarbejderudvikling, kurser, uddannelsesplanlægning m.m.
- ◆ Huske at holde medlemmet grundigt orienteret gennem hele forløbet

HOVEDREGLER FOR DE ENKELTE SEKTORER I HK/DANMARK

HK/Stat

På statens arbejdspladser følges vejledning om socialt kapitel udgivet af CFU og Finansministeriet i oktober 2000. Udgangspunktet for ansættelse af personer i fleksjob er de almindelige overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår.

Hvis overenskomsten skal fraviges, skal der altid indgås en aftale mellem arbejdspladsen og den lokale tillidsrepræsentant eller HK-afdeling, hvor kompetencen ikke er uddelegeret til de tillidsvalgte. De lokale forhandlinger skal tage udgangspunkt i en konkret vurdering af den

enkelte persons kompetencer (uddannelse og forudgående erfaring) og arbejdsevne. Argumenterne skal altså være konkrete, hvis overenskomsten skal fraviges.

I maj 2001 er der mellem HK/Stat, Statsansattes Kartel og Finansministeriet indgået et protokol om løn- og ansættelsesvilkår for personer ansat i fleksjob, der blandt andet slår fast, at en arbejdsgiver ikke kan fastsætte løn- og arbejdsvilkår ensidigt. Protokollatet kan ses på HK/Stats hjemmeside www.hkstat.dk.

For at motivere de statslige arbejdspladser til at ansætte personer i fleksjob kan institutionerne få refunderet halvdelen af den del af lønudgiften, der ikke dækkes gennem det kommunale tilskud. Den statslige fleksjobrefusionsordning er beskrevet i vejledning om socialt kapital i staten fra oktober 2000 og kan ligeledes ses på HK/Stats hjemmeside.

HK/Kommunal

Parterne på det kommunale arbejdsmarked aftalte i 1999 "Rammeaftale om socialt kapital". Aftalen er udvidet ved overenskomstforhandlingen i 2002 samt pr. 1. juli 2003. Teksten kan læses på www.kto.dk.

Rammeaftalen fastslår blandt andet, at:

- ◆ Løn- og ansættelsesvilkår fastsættes i en skriftlig aftale mellem arbejdsgiveren og den ansatte i samarbejde med den faglige organisation og med udgangspunkt i den overenskomst, der dækker arbejde af den tilbudte karakter
- ◆ Lønnen i fleksjob fastsættes som udgangspunkt som grundlønnen eller begyndelseslønnen i vedkommende overenskomst eller tjenestemandsaftale
- ◆ Udover grundlønnen eller begyndelseslønnen kan der ydes kvalifikations- og/eller funktionsløn og/eller resultatløn efter de sædvanlige kriterier i den pågældende overenskomst. Forhandling om aflønning ud over grundlønnen eller begyndelseslønnen skal afholdes, hvis der fremsættes begæring om dette fra (lokale) repræsentanter fra den forhandlingsberettigede organisation eller arbejdsgiveren
- ◆ Som udgangspunkt gælder ansættelsesvilkårene i den relevante overenskomst/aftale. Fravigelser kan aftales mellem arbejdsgiveren og den forhandlingsberettigede organisation. Det præciseres i den skriftlige aftale mellem parterne, hvilke bestemmelser i overenskomsten/tjenestemandsaftalen m.v. , der er fraveget, og hvilke vilkår der i stedet er aftalt
- ◆ Allerede ansatte der overgår til fleksjob bevarer pension efter hidtidig løn og beskæftigelsesgrad, såfremt en ny arbejdsfunktion medfører lønnedgang

HK/Privat

HK/Privat dækker både arbejdspladser inden for minimalløns- og normallønsområdet. Almindeligvis er der ikke fastsat en central minimalløn, og hvor det er tilfældet, benyttes den meget sjældent.

I de overenskomster, hvor der ikke er angivet mindstelønsatser, fastsættes lønnen ved individuel forhandling, hvor der skal tages hensyn til jobbet's indhold, medarbejderens uddannelse, ansvar, selvstændighed og kvalifikationer.

I praksis vil man derfor skulle kigge på lønstatistikker, og lønnen vil afhænge af branche, fagområde og geografisk område.

HK/Handel

For kontor og lager er der ingen central forhandlet mindsteløn. Lønnen fastlægges derfor individuelt ud fra jobbet's karakter og den enkeltes kvalifikationer samt i forhold til lønniveau på dels virksomheden og dels indenfor branchen.

På butiksområdet opererer man med to minimallønsatser. Hvis lønnen kun ligger på minimallønsviveauet, skal man her være opmærksom på, at der gælder én sats for faglærte og en anden sats for ufaglærte. Hvor butikkens lønniveau ligger højere end minimallønnen, tages der udgangspunkt i de lønforhold, som normalt er gældende for den pågældende arbejdsplads eller tilsvarende butikstyper.

Ved hver enkelt fleksjobaftale skal lønnen vurderes på samme måde som ved lønfastsættelse for andre medlemmer.

Tilskud til løn

Arbejdsgiveren modtager tilskud til en del af lønudgiften til medarbejderen i fleksjob afhængig af omfanget af den ansattes arbejdsevnenedsættelse. Tilskuddet kan udgøre 1/2 eller 2/3 af lønnen inklusiv ATP, pensionsbidrag m.v. Der er dog et loft over tilskuddet.

Når forholdet mellem den enkeltes arbejdsevnenedsættelse og tilskuddets omfang balancerer, betyder det, at arbejdsgiveren betaler normal løn for den arbejdsindsats han modtager, og at det offentlige "fylder op" for den resterende tid.

Hensigten med etablering af et fleksjob er ikke at yde et ekstra økonomisk tilskud til en arbejdsgiver for at have den pågældende ansat. Der er bl.a. derfor ikke krav om merarbejde i virksomheden ved oprettelse af fleksjobstillinger.

Det mest hensigtsmæssige er, at den ansatte i videst muligt omfang indgår i ordinære og almene arbejdsfunktioner og bliver en del af virksomhedens normale arbejdsstyrke svarende til en kollega på deltid.

"Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats" § 71 :

"Stk. 1: Arbejdsgiveren betaler lønnen til den ansatte i fleksjob.

Stk. 2: Kommunen giver arbejdsgiveren tilskud til lønnen. Tilskuddet er 1/2 eller 2/3 af lønnen, afhængigt af graden af den nedsatte arbejdsevne.

Stk. 3: Tilskuddet beregnes af lønnen med tillæg af udgifter til arbejdsgiverbidrag til ATP samt eventuelle udgifter til andre arbejdsgiverbidrag. Tilskuddet kan ikke overstige 1/2 eller 2/3 af den mindste overenskomstmæssige timeløn på det aktuelle ansættelsesområde eller af den løn, som sædvanligvis gælder for tilsvarende arbejde, med tillæg af udgifter til arbejdsgiverbidrag til ATP samt eventuelle udgifter til andre arbejdsgiverbidrag".

LOFT OVER TILSKUD TIL LØN

Det fremgår af loven, at der maksimalt ydes tilskud med 1/2 eller 2/3 af den mindste overenskomstmæssige timeløn på det aktuelle ansættelsesområde eller af den løn, som sædvanligvis gælder for tilsvarende arbejde. Mange overenskomster indeholder ikke en mindsteløn. Her fastsættes lønnen på baggrund af den enkeltes funktioner og kvalifikationer.

Socialministeriets vejledning er langt fra udtømmende på dette område, men det fremgår blandt andet i punkt 329 at:

*"(...) Hvis overenskomsten på det pågældende ansættelsesområde ikke har en mindsteløn, anvendes den løn som en person uden forudgående kvalifikationer ansættes med på det pågældende område. De faglige organisationer på området kan bidrage med oplysninger om lønnen.
(...) Hvis mindstelønnen varierer efter, hvor i landet beskæftigelsen foregår, er det den lokale mindsteløn, der finder anvendelse".*

Den lønsats, der kan ydes tilskud til, skal altså fastlægges ud fra de lokale forhold. Som udgangspunkt foretages vurderingen efter jobbet krav om kompetence og kvalifikationer. Tilskud fastsættes som hovedregel ud fra begyndelseslønnen incl. kvalifikationstillæg i den konkrete arbejdsfunktion.

PRINCIPPER FOR TILSKUD TIL LØN

Den sociale ankestyrelse har behandlet en række sager, som fastlægger de centrale principper for udmåling af tilskud til løn i forbindelse med ansættelse i fleksjob:

1. Ansættelse på virksomhed med overenskomst

Der skal ydes tilskud til den begyndelsesløn, som er gældende for den arbejdsfunktion, man udfører. Når lønnen fastsættes ved lokal forhandling på arbejdspladsen, i henhold til en overenskomst, er det altid de vilkår som gælder for den pågældende arbejdsplads, som skal følges. Indbetaling til pensionsordning mv. skal medregnes. Man skal her være opmærksom på at lokalt eller centralt aftalte funktionstillæg ligeledes skal medtages. Tillæg ud fra den ansattes personlige baggrund, f.eks. anciennitetstillæg, medtages ikke ved udmåling af tilskud til arbejdsgiver. Reglerne gælder både for private og offentlige virksomheder.

2. Ansættelse på virksomhed uden overenskomst

Selv om en virksomhed ikke har indgået overenskomst, skal den følge overenskomsten for tilsvarende område. Eksempelvis skal en butik uden overenskomst udbetale løn, pension og feriefridage efter HK's overenskomst for butiksansatte, hvorfor der også ydes tilskud hertil. Der kan imidlertid ikke beregnes tilskud til lønnen ud fra den lokalt aftalte begyndelsesløn, idet der ikke er tegnet overenskomst og dermed ikke en gyldig lokallønsaftale. I stedet henviser den sociale ankestyrelse til, at kommunen yder tilskud efter områdets mindsteløn eller begyndelsesløn i henhold til landsoverenskomsten. Såfremt der ikke er aftalt mindsteløn anvendes lønstatistikens nedre kvartil for den pågældende stillingsgruppe. (Den sociale ankestyrelse, sociale meddelelser, A-26-03 og A-041-01)

HK ANBEFALER

- ◆ Kommunerne henvender sig ofte til den lokale HK-afdeling med forespørgsler om løn til brug for fastsættelse af tilskud til arbejdsgiveren. Når afdelingen skal hjælpe kommunen, er det vigtigt at sætte sig grundigt ind i både arbejdsrådets karakter, den ansattes forudsætninger og den lokale overenskomst. Endvidere bør medlemmet inddrages i forløbet i størst muligt omfang
- ◆ Det skal pointeres, at oplysningerne til kommunen ikke gælder lønfastsættelsen, men alene tilskudsdelen
- ◆ Det skal desuden fremhæves, at tilskudsdelen, ligesom lønaftalen, kan ændres, hvis forudsætningerne ændres, eksempelvis ved nyt arbejdsindhold, kompetence og ansvar
- ◆ Arbejdsgiveren skal huske at medtage funktionstillæg eftersom der skal ydes tilskud her til
- ◆ Også her er det vigtigt at indgå samarbejdsaftaler med kommunerne om, at henvendelse vedrørende lønforhold skal ske inden fleksjobbet bliver etableret

Ledighedsydelse – økonomi, karantæne m.v.

Ledighedsydelsen kan udbetales til personer, der er berettiget til et fleksjob. Ledighedsydelsen udgør maksimalt 91 procent af højeste dagpengesats og udbetales fra kommunen.

Ledighedsydelsen kan udbetales i følgende situationer:

- ◆ Fra visitationstidspunktet til start i fleksjob. Se afsnittet "Forsørgelse inden fleksjob"
- ◆ Ved ledighed efter et fleksjob
- ◆ Ved sygdom eller barsel modtager man fortsat ledighedsydelse
- ◆ Ved afholdelse af ferie, hvor man ikke selv har optjent feriegodtgørelse eller ferieløn. Se afsnittet "Ferie"
- ◆ Ved midlertidige afbrydelser i arbejdet som den pågældende ikke har ansvar for, for eksempel vejrlig, arbejdsfordeling og materialeangel

Ledighedsydelse kan udbetales, når man inden visitation til fleksjob har modtaget sygedagpenge eller var berettiget hertil, eller når man har deltaget i revalidering efter en jobplan. Hvis man ikke har været omfattet af disse ordninger, men i stedet for eksempel har modtaget konthjælp eller har været uden indkomst, opnår man ret til ledighedsydelse efter 9 måneders ansættelse i fleksjob inden for de seneste 18 måneder.

Ledighedsydelse udgør maksimalt 91 procent af den højeste dagpengesats. Dog kan der højst udbetales et beløb, der svarer til gennemsnittet af indtægten i de forudgående 3 måneder. Her medregnes ikke perioder med revalidering. Det kan især have betydning for medlemmer, som tidligere har haft deltidsbeskæftigelse.

Der er ingen begrænsning i varigheden af udbetaling af ledighedsydelse. For personer over 60 år kan der dog højst udbetales ledighedsydelse i 6 måneder i alt. Selv om der ikke er begrænset varighed for udbetaling af ledighedsydelsen, skal man være opmærksom på reglerne for opfølgning, som er beskrevet i det følgende afsnit.

RÅDIGHED OG KARANTÆNE

En forudsætning for at kunne modtage ledighedsydelse er, at man står til rådighed for et såkaldt "rimeligt fleksjob". Man skal desuden tage imod rimelige tilbud, som kan forbedre mulighederne for at få et arbejde.

Kommunen skal løbende vurdere, om man fortsat står til rådighed, for eksempel gennem arbejdsprøvning eller virksomhedspraktik.

Afslår man et efter kommunens opfattelse rimeligt tilbud om fleksjob, standser udbetalingen af ledighedsydelse i 5 uger. Afslår den pågældende for anden gang inden for en periode på 12 måneder bortfalder retten til ledighedsydelse.

Ledighedsydelse kan ikke udbetales ved selvforskyldt ledighed efter et fleksjob. Ved ophør på grund af sygdom, graviditet, barsel m.v. kan ledighedsydelse dog alligevel udbetales. Kommunen skal anlægge et helhedssyn og kan tage særlige sociale hensyn ved vurdering af en eventuel karantæne. Ved iværksættelse af pensionssag kan ledighedsydelse komme til udbetaling, så længe sagen behandles.

Selv om man har mistet retten til ledighedsydelse, mister man ikke retten til et fleksjob. Man kan genoptjene adgangen til ledighedsydelse ved 9 måneders arbejde i fleksjob inden for en 12 måneders periode.

HK ANBEFALER

Ansatte i et fleksjob har ikke de samme muligheder for at skifte job som andre grupper på arbejdsmarkedet. Dels kan det være vanskeligt selv at finde og få godkendt et andet fleksjob, dels er der risiko for langvarigt bortfald af indkomst, da ledighedsydelse ikke kan udbetales, når man selv siger sit fleksjob op. Fleksjobbereren er dermed bundet til ansættelsen i langt højere grad end andre.

Ved problemer på arbejdspladsen og inden eventuelt ophør i et fleksjob er det derfor særdeles vigtigt, at medlemmet eller HK-afdelingen kontakter kommunen og undersøger mulighederne for ledighedsydelse eller overgang til et andet fleksjob. Tillidsrepræsentanten eller den lokale HK-afdeling kan her støtte medlemmet, således at pågældende ikke kommer i klemme.

Start og opfølgning

START PÅ FLEKSJOB

En god start i et fleksjob kan være af afgørende betydning for, at jobbet bliver en succes. For at undgå urealistiske forventninger er det vigtigt, at de nye kolleger er bekendt med særlige individuelle forhold. Det kan være kortere arbejdstid, skånehensyn, periodevis fravær m.m. Ligeledes er det gavnligt, at de nye kolleger og arbejdsgiveren melder ud, hvad de forventer af den ansatte. Kun ved en åben dialog er det muligt at få dagligdagen til at fungere uden konflikter på grund af uvidenhed om den faktiske arbejdsevne. Tillidsrepræsentanten har en central rolle i at sikre, at der er forståelse for skånehensyn og nedsat arbejdsevne, samt i at være med til at skabe accept og integration af den nye kollega.

Den lokale HK-afdeling og tillidsrepræsentanten kan desuden være med til at sikre, at de løn- og ansættelsesmæssige forhold er i orden ved start på et fleksjob, herunder at der foreligger et ansættelsesbevis på samme måde som ved andre former for ansættelse.

KOMMUNEN SKAL LØBENDE FORETAGE OPFØLGNING AF FLEKSJOBANSÆTTELSER.

Når en person er ansat i et fleksjob, skal kommunen sammen med den ansatte og arbejdsgiveren løbende vurdere, om vilkårene i fleksjobbet er i orden. Er det ikke tilfældet, skal der foretages ændringer af eksempelvis løntilskud eller af arbejdsforholdene. Opfølgning kan desuden indeholde vurdering af uddannelsesbehov eller behov for anden støtte i arbejdet.

Opfølgningen skal ske senest 6 måneder efter visitationen til fleksjobbet og derefter med højst 12 måneders mellemrum. Opfølgning skal både foretages for personer på ledighedsydelse og i fleksjob.

Ansættelsesbevis

Alle lønmodtagere skal have et ansættelsesbevis, hvis ansættelsesforholdet har en varighed på mere end én måned, og hvis den ugentlige gennemsnitlige arbejdstid overstiger otte timer. Dette gælder også ved ansættelse i fleksjob.

Arbejdsgiveren har pligt til mindst at oplyse følgende i ansættelsesbeviset:

- ◆ Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse
- ◆ Arbejdsstedets beliggenhed
- ◆ Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori
- ◆ Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt
- ◆ Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse
- ◆ Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie
- ◆ Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsel eller reglerne herom
- ◆ Lønnens størrelse samt tillæg og andre løndelev, pension m.v. samt udbetalingstidspunkt
- ◆ Den daglige eller ugentlige arbejdstid
- ◆ Angivelse af hvilke kollektive overenskomster eller aftaler, der regulerer arbejdsforholdet

Arbejdsgiveren har pligt til at indskrive alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet. Ved ansættelse i fleksjob er det derfor vigtigt, at skånehensyn tilføjes ansættelsesbeviset.

Selv om en virksomhed ikke har overenskomst, skal overenskomsten på sammenlignelige områder gælde for ansatte i fleksjob. (Se afsnit om løn og arbejdsvilkår). Det betyder, at arbejdsgiveren i ansættelsesbeviset skal angive, hvilken konkret overenskomst man følger, eftersom dette er et væsentligt vilkår for ansættelsen.

Andre væsentlige vilkår kan være: Løn under barsel, arbejde ud over det aftalte timetal, konkurrenceklausuler, prøvetid, påklædningsregler, regler om sygemelding, e-mail politik, tavshedspligt, straffeattest, uddannelsesklausuler, hjemmearbejdsplads, særlige fridage og barns 1. sygedag.

HK ANBEFALER

Det er vigtigt at få medtaget flest mulige forhold i ansættelsesbeviset. I tilfælde, hvor der ikke er overenskomst, eller hvor denne er mangelfuld, er det vigtigt, at ansættelsesbeviset bliver godkendt af en tillidsrepræsentant eller en faglig medarbejder i HK-afdelingen.

Man skal være opmærksom på, at godkendelsespapirer fra kommunen ikke kan erstatte en egentlig ansættelseskontrakt.

Selv om en ansat fortsætter sit hidtidige arbejde i et fleksjob, skal det gamle ansættelsesbevis i de fleste tilfælde ændres.

Såfremt ansættelsesbevis ikke foreligger, løber arbejdsgiveren den risiko at skulle betale bod til den ansatte.

Kurser og indretning af arbejdspladsen

Det enkelte fleksjob fungerer bedst, når forholdene er i orden. Der kan være behov for ændringer af arbejdspladsens fysiske rammer inden starten på et fleksjob eller hvis der forekommer helbredsmæssige ændringer under ansættelsen. Ligeledes er det vigtigt at kvalifikationerne vedligeholdes, således at den ansatte kan udfylde jobbet indhold bedst muligt. Her kan både kommuner og AF yde aktiv støtte.

KOMMUNERNE

Kommunen kan yde hjælp til indretning af arbejdspladsen, anskaffelse af værktøj og arbejdsredskaber. Det kan for eksempel være arbejdsmaskiner eller særlige arbejdsstole og fysiske ændringer af arbejdspladsen, så medarbejderen i fleksjob kan fungere i dagligdagen. Hjælpen kan ydes til alle former for værktøj eller redskaber, der kompenserer for ansøgerens begrænsninger af arbejdspladsen.

Kommunen kan desuden yde hjælp til kortvarige kurser. Kurserne kan både ydes inden start i et fleksjob for at kvalificere den pågældende til at udføre arbejdet samt efterfølgende til kurser med henblik på at fastholde beskæftigelsen.

Det er vigtigt, at disse forhold drøftes og afklares inden medlemmet begynder i fleksjob, så pågældendes kvalifikationer holdes ved lige, selv om arbejdspladsen er begrænset.

ARBEJDSFORMIDLINGEN

AF kan, for at fastholde eller indsluse handicappede på arbejdsmarkedet, yde støtte til anskaffelse af særlige arbejdsredskaber eller fysiske forandringer på arbejdspladsen, og kan desuden yde støtte til deltagelse i uddannelses- eller aktiveringstilbud.

AF kan endvidere tilbyde støtte til ansættelse af en personlig assistent eller en tolk til personer med et så omfattende handicap, at der er behov for praktisk assistance. Den personlige assistent eller tolken skal bistå den handicappede med de praktiske arbejdsfunktioner som følger af beskæftigelsen, og som den pågældende ikke selv kan klare på grund af handicapet.

Personlig assistance kan ydes i maksimalt 20 timer om ugen. I helt særlige tilfælde kan der ydes støtte op til fuld tid. Den handicappede skal selv godkende sin assistent, som efterfølgende bliver ansat i virksomheden, hvor AF yder tilskud til lønnen. Løntilskuddet beregnes almindeligvis ud fra studentertimelønsatsen i overenskomsten mellem HK/Stat og staten. Personlig assistance kan ydes under ordinær beskæftigelse, fleksjob og job med løntilskud. Ordningerne varetages af AF's handicapkonsulenter.

AMU

AMU-kurserne er åbne for personer ansat i fleksjob, når de i øvrigt opfylder betingelserne for at deltage, da ansættelse i fleksjob sidestilles med øvrig beskæftigelse.

Arbejdsgiveren modtager alene refusion af godtgørelsen for den del af lønnen, som svarer til arbejdsgiverens egen lønudgift. Det vil sige, at det offentlige løntilskud skal trækkes fra ved beregning af refusionen.

EFTERUDDANNELSE OG KURSER

Adgang til efteruddannelse og faglige kurser sker almindeligvis på lige fod med andre lønmodtagere.

Ferie

Alle har ret til ferie, uanset om man er i fleksjob eller modtager ledighedsydelse. Mange har imidlertid ikke optjent feriegodtgørelse eller løn fra en arbejdsgiver. Desuden kan der ikke udbetales feriedagpenge fra a-kassen, idet personer i fleksjob ikke har adgang til ydelser fra arbejdsløshedsforsikringen.

Kommunen skal i stedet udbetale ledighedsydelse ved afholdelse af ferie, i det omfang medarbejderen i fleksjob ikke selv har optjent feriegodtgørelse eller løn.

Antallet af feriedage med ret til ledighedsydelse i det første ferieår afhænger af starttidspunktet for enten ledighedsydelse eller fleksjob. Antallet af feriedage med ret til ledighedsydelse i det efterfølgende ferieår er 25 dage.

DET FØRSTE FERIEÅR

- ◆ Når starttidspunktet for ledighedsydelse eller fleksjob ligger indenfor perioden 1. maj - 31. juli har man ret til ledighedsydelse i 15 feriedage
- ◆ Ved starttidspunkt inden for perioden 1. august - 31. december har man ret til ledighedsydelse i 10 feriedage
- ◆ Ved starttidspunkt i perioden 1. januar - 30. april har man ret til ledighedsydelse i 5 feriedage

Der sker fradrag i antallet af feriedage med ledighedsydelse, såfremt man selv har optjent feriegodtgørelse eller løn. Der vil dog kun ske fradrag for det antal dage, som sammenlagt overstiger 25 dage.

Starter et fleksjob eksempelvis 1. maj har man ret til maksimalt 15 feriedage med ledighedsydelse. Har pågældende imidlertid selv optjent 20 dage med feriegodtgørelse, reduceres antallet af feriedage med ledighedsydelse til 5 dage, således at det samlede antal feriedage ikke overstiger 25.

EFTERFØLGENDE FERIEÅR

- ◆ Efterfølgende har man i hvert ferieår (1. maj - 30. april) ret til 25 feriedage med ledighedsydelse

Såfremt man selv har optjent feriegodtgørelse eller løn under ferien, vil den blive trukket fra perioden med ferie med ledighedsydelse.

HK BEMÆRKNING

Vær opmærksom på at man maksimalt kan opnå 15 feriedage med ledighedsydelse det første år og derefter 25 dage. Tidspunktet for visitation til fleksjob er derfor vigtigt. Ved start på fleksjob eller ledighedsydelse for eksempel 1. april har man ret til 5 feriedage i den første måned og derefter 25 feriedage i det efterfølgende ferieår. Men ved start den 1. maj har man derimod i det første ferieår kun 15 feriedage med ledighedsydelse.

Flytning

Fleksjobbet bevares, selv om den ansatte flytter til en anden kommune. Også tilskuddet til lønnen fortsætter uændret. Den nye bopælskommune overtager forpligtelserne og skal foretage opfølgning senest 12 måneder efter situationen sidst har været vurderet.

HK MENER

Det er ikke hensigten med oprettelse af fleksjob, at beskæftigelse kun kan knyttes til personer med bopæl i samme kommune. Kommunen kan derfor visitere til "egne" fleksjob, men ved flytning til anden kommune bevares jobbet uændret. Hvis kommunen i den forbindelse stiller spørgsmål og eventuelt opsiges den pågældende, er det vigtigt at inddrage den lokale HK-afdeling.

Fra fleksjob til ustøttet beskæftigelse

Personer der går fra ledighedsydelse eller fra et fleksjob til ustøttet beskæftigelse mister ikke indkomst, selv om pågældende i en overgangsperiode ikke har ret til dagpenge fra en arbejdsløshedskasse.

Kommunen kan i denne periode udbetale ledighedsydelse i forbindelse med ledighed, ferie, sygdom og barsel samt midlertidig afbrydelse af arbejdet.

Ledighedsydelse kan udbetales, indtil medlemmet selv har mulighed for ydelser fra arbejdsløsheds-kassen.

Det er endvidere muligt at overgå fra indbetaling af bidrag til fleksydelse til at indbetale bidrag til efterlønsordningen. Ved skift fra den ene ordning til den anden medtages den anciennitet den pågældende har opsparet.

HK KOMMENTAR

Ved overgang fra fleksjob til ustøttet beskæftigelse er det vigtigt at blive indmeldt i arbejdsløsheds-kassen fra første dag i det ustøttede arbejde. Har man indbetalt fleksydelsesbidrag i fleksjobperioden, er det desuden vigtigt at ændre dette til indbetaling af efterlønsbidrag således at adgang til efterløn bevares.

Sygdom

Ved ansættelse i fleksjob er arbejdsgiveren fritaget for selv at betale sygedagpenge fra første sygedag, uanset sygdommens karakter. De almindelige betingelser for udbetaling af sygedagpenge fra en arbejdsgiver (mindst 74 timers beskæftigelse inden for de sidste 8 uger) skal dog være opfyldt for at ydelsen kan komme til udbetaling.

De fleste HK-medlemmer har ret til løn under sygdom efter funktionærloven, hvorfor kommunen refunderer sygedagpengebeløbet direkte til arbejdsgiveren. Er man ikke omfattet af ret til løn under sygdom, udbetales beløbet til den pågældende selv.

Opstår der sygdom mens man modtager ledighedsydelse, fortsætter denne udbetaling under sygeperioden. Man skal dog underrette kommunen, når man er syg og dermed ikke står til rådighed for et fleksjob.

Erstatninger – vurdering af tabt erhvervsevne

Når erstatning for tab af erhvervsevne fastsættes, tager man udgangspunkt i, hvad lønmodtageren kunne have tjent, hvis muligheden for fleksjob ikke forelå.

Erstatning for tab af erhvervsevne kan ydes efter to forskellige love:

- ◆ Ved arbejdsskader ydes erstatning efter "Arbejdsskadesikringsloven"
- ◆ Ved andre skader, for eksempel efter trafikulykker, hvor der er en skadevolder som kan drages til ansvar, ydes erstatning efter "Erstatningsansvarsloven"

ARBEJDSKADESIKRINGSLOVEN

Hvis arbejdsskaden har medført en så alvorlig nedsættelse af erhvervsevnen, at kommunen har visiteret til et fleksjob, skal Arbejdsskadestyrelsen foretage en konkret vurdering af, hvad pågældende ville eller burde kunne tjene, hvis muligheden for fleksjob ikke forelå.

Hvis man er startet i et fleksjob, skriver Arbejdsskadestyrelsen ofte til arbejdsgiveren for at høre, hvor mange timer man rent faktisk arbejder. Derved får Arbejdsskadestyrelsen et grundlag til at bedømme omfanget af den nedsatte erhvervsevne.

For at være berettiget til erstatning skal det dokumenteres, at der er en lønnedgang på mindst 15 procent på grund af arbejdsskaden. Der lægges her vægt på ens egen indtjening og evne til at arbejde – ikke det kommunale tilskud til lønnen.

Det er en god ide, at man selv gør Arbejdsskadestyrelsen opmærksom på, når kommunen har visiteret til fleksjob. Arbejdsskadestyrelsen får ikke automatisk besked herom, hvorfor man selv skal sørge for at ens sag bliver rejst.

Efter en dom i Højesteret har Arbejdsskadestyrelsen i 2004 ændret praksis for at give erstatning i fleksjob. Efter den nye dom ydes mere i erstatning til en række arbejdsskadede i fleksjob. Arbejdsskadestyrelsen efterlyser derfor sager som er afgjort tidligere, hvor styrelsen har vurderet erstatning efter den tidligere mere restriktive praksis.

Erstatning for tab af erhvervsevne udbetales som et skattefrit engangsbeløb, hvis det er under 50 procent. Erstatning på 50 procent og derover udbetales som en månedlig skattepligtig ydelse. Man kan søge om at få omsat de 50 procent til et engangsbeløb. Det resterende beløb udbetales som løbende ydelse.

Erstatningen modregnes hverken i ledighedsydelse, fleksydelse eller i løn under fleksjob. Det gælder uanset om der er tale om en engangsydelse eller en løbende ydelse.

Såfremt situationen senere ændrer sig skal man selv kontakte Arbejdsskadestyrelsen for at få sagen genoptaget. Der kan for eksempel være tale om forværring af helbredet og overgang til førtidspension. Fristen for genoptagelse er normalt 5 år regnet fra den første afgørelse om erstatning.

ERSTATNINGSANSVARSLOVEN

Der ydes erstatning, hvis det kan dokumenteres, at indtægtsnedgangen som følge af skaden er 15 procent eller derover. Tilskudsdelene fra kommunen skal ikke medregnes, når lønnen skal gøres op. Det betyder, at der i langt de fleste fleksjobsager efter "Erstatningsansvarsloven" kan dokumenteres en indtægtsnedgang på 15 procent eller derover.

Til forskel fra "Arbejdsskadesikringsloven" er der ikke fastlagt ret til genoptagelse af en erstatningssag efter "Erstatningsansvarsloven", men med virkning fra 1. juli 2002 er der indført mulighed for midlertidige afgørelser i "Erstatningsansvarsloven".

Erstatning efter "Erstatningsansvarsloven" er altid et skattefrit engangsbeløb. Erstatningen modregnes hverken i ledighedsydelse, fleksydelse eller i løn under fleksjob.

HK BEMÆRKNING

Det er vigtigt så vidt muligt at kortlægge de erstatningsmæssige forhold ved tab af erhvervs-evne, inden der etableres et fleksjob.

HK-afdelingen bør sikre, at medlemmet har fået en grundig rådgivning fra kommune og Arbejdsskadestyrelse eller advokat vedrørende de økonomiske konsekvenser af den enkeltes fremtidige erhvervsvalg. Medlemmet kan endvidere drøfte arbejdsskadesagens forløb med den lokale HK-afdeling.

HK-afdelingen kan endvidere være behjælpelig med at få genoptaget tidligere afgjorte arbejdsskadesager med henblik på en revurdering ud fra ovenstående højesteretsdom.

Arbejdsmarkedspensioner

De fleste af HK's medlemmer er omfattet af en kollektiv overenskomst eller aftale som indeholder medlemskab af en arbejdsmarkedspensionsordning. En pensionsordning kan indeholde både opsparing til alderdom, gruppelevsudbetaling ved dødsfald og ydelser ved invaliditet.

Ved overgang til fleksjob er det vigtigt at kontakte den pensionskasse, som administrerer arbejdsmarkedspensionen. Hvis man bevarer samme selskab før og efter ansættelse i et fleksjob, opstår der almindeligvis ikke de store problemer. Men når man skal skifte fra et selskab til et andet, er det vigtigt at kontakte både de hidtidige og det nye selskab. For tjenestemænds vedkommende gælder særlige regler ved overgang til fleksjob. Det er her vigtigt at kontakte HK/kommunal eller HK/stat for nærmere rådgivning på et tidligt tidspunkt i forløbet.

Der er meget forskellige betingelser for optagelse i pensionskasserne og forskellige vilkår for pensionsdækning i forbindelse med ansættelse i et fleksjob. De enkelte selskaber kan være behjælpelige med at beskrive de nærmere vilkår.

Ved ansættelse i en virksomhed uden overenskomst skal der alligevel indbetales pensionsbidrag til ansatte i fleksjob som beskrevet i det foregående afsnit "Løn og arbejdsvilkår". Hvis individuelle bidrag ikke kan foretages til en kollektiv pensionsordning, skal der foretages indbetaling til en privat pensionsordning eksempelvis i en bank eller i et forsikringsselskab.

BEDØMMELSE AF ERHVERVSEVNETAB I FLEKSJOB

I en dom fra Højesteret fra 2003 blev det slået fast, at en person i fleksjob var berettiget til invaliditetsydelse fra en pensionsforsikring, der gav ret til udbetaling ved erhvervsevnetab. Højesteret udtalte, at pensionsforsikringsselskabet skal bedømme erhvervsevnetab som man bedømmer erhvervsevnetab i den private erstatningsret.

Det betyder, at det kommunale løntilskud ved fleksjob ikke kunne sidestilles med egen lønindtægt. Endvidere blev det slået fast, at det ikke var en forudsætning for erstatning, at personen var tilkendt førtidspension. Det afgørende for udbetalingen i den konkrete sag var, at erhvervsevnen var nedsat med 2/3 eller mere.

Selvstændige erhvervsdrivende

Der kan ydes tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende til at fastholde beskæftigelse i egen virksomhed i et fleksjob. Fleksjobbet kan først oprettes, når alle revalideringsmuligheder eller andre foranstaltninger har været afprøvet for at etablere arbejde på det ordinære arbejdsmarked. Kun hvor det er åbenbart formålsløst, skal de foranstaltninger ikke gennemføres.

Tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende skal overvejende anvendes til at kompensere for den ekstra omkostning vedkommende har ved at få andre til at udføre opgaver, som han eller hun ikke selv kan udføre.

Tilskud ydes med 1/2 eller 2/3 af mindste overenskomstmæssige løn for det pågældende ansættelsesområde for nyansatte uden faglige kvalifikationer.

Ansættelse i fleksjob i ægtefælles virksomhed kan kun finde sted, når der er tale om et ansættelsesforhold som lønmodtager. Der skal være tale om et reelt job som følger gældende regler for løn og ansættelse.

Der kan derimod ikke ydes tilskud til løn ved ansættelse som medarbejdende ægtefælle i egen virksomhed.

Kontingentforhold

Et medlem, der arbejder i ordinær ansættelse betaler almindeligvis et kontingent, som består af fagligt kontingent til HK, medlemsbidrag til HK's a-kasse samt bidrag til efterlønsoverenskomsten. Kontingentforholdene ændrer sig efter visitation til et fleksjob, som det ses nedenfor.

KONTINGENT TIL HK

Fleksjobansatte skal som medlemmer af HK normalt betale deltidskontingent. Kun hvis den faktiske arbejdstid/ansættelse overstiger 30 timer om ugen skal der betales fuldtidskontingent. Man betaler kun deltidskontingent, selv om der ydes løn for 37 timer om ugen.

Ansatte i fleksjob har fuldt ud de samme rettigheder og muligheder for hjælp som øvrige medlemmer. For eksempel har HK allerede anlagt og vundet den første erstatnings sag for uberettiget afskedigelse efter funktionærloven på vegne af et medlem ansat i fleksjob. Ligeledes har der været mange løn- og ansættelsessager, hvor den fleksjobansatte ville være meget dårligt stillet uden medlemskab af HK og hjælp til at føre ens sag.

MEDLEMSBIDRAG TIL A-KASSEN

Et medlem der påbegynder fleksjob kan ikke få udbetalt ydelser fra a-kassen. Det er derfor nødvendigt at være medlem af og betale bidrag til a-kassen.

EFTERLØNSBIDRAG KAN ÆNDRES TIL FLEKSYDELSES BIDRAG

Adgang til efterløn falder bort ved visitation til fleksjob. Medlemmet vil i stedet få brev fra Arbejdsdirektoratet med tilbud om at blive omfattet af fleksydelsesordningen. Accepterer medlemmet at blive tilmeldt fleksydelsesordningen, skal der betales et fleksydelsesbidrag der har samme størrelse som efterlønsbidraget. Fleksydelsesbidraget skal fortsat betales, medens udbetaling finder sted.

Fleksydelse i stedet for efterløn

Fleksydelse kan udbetales til personer, der er i fleksjob eller visiteret til et fleksjob og som er fyldt 60 år. Fleksydelse udbetales fra Arbejdsdirektoratet.

For at være berettiget til fleksydelse skal man forinden have betalt fleksydelsesbidrag. Bidraget har samme størrelse som bidrag til efterlønsordningen. Man skal imidlertid ikke betale bidrag til medlemskab af a-kassen.

Når en kommune har visiteret en borger til et fleksjob, har kommunen pligt til at meddele dette til Fleksydelseskontoret i Arbejdsdirektoratet. Fleksydelseskontoret administrerer ordningen så som at opkræve fleksydelsesbidrag og udbetaler fleksydelse. Fleksydelseskontoret vil, når kommunens meddelelse er indgået, skrive til medlemmet om tilmelding til ordningen. Fleksydelseskontoret i Arbejdsdirektoratet kan kontaktes på telefon 38 14 84 80.

Der er mange lighedspunkter mellem den fleksible efterløn og fleksydelsen. Betingelserne for ret til fleksydelse er:

- ◆ At man er fyldt 60 år og visiteret til fleksjob forinden
- ◆ At man fortsat betaler fleksydelsesbidrag
- ◆ At man har betalt fleksydelsesbidrag i 25 år inden for 30 år. Perioder med medlemskab af en a-kasse og betalt efterlønsbidrag medgår til optjening af ret til fleksydelse
- ◆ At man har fået indberettet værdien af sin pensionsformue
- ◆ At man har bopæl i Danmark eller et andet EU/EØS-land

Fleksydelsesbidraget udgør det samme beløb som efterlønsbidraget og kan tidligst opkræves fra man fylder 30 år. Man kan melde sig ud af fleksydelsesordningen og få det indbetalte beløb udbetalt eller overført til en pension efter de samme principper som gælder for bidrag til efterlønsordningen. Fleksydelsesbidraget skal indbetales medens udbetaling finder sted, i modsætning til bidrag til efterløn som ophører ved udstedelse af efterlønsbevis.

UDBETALING AF FLEKSYDELSE

Fleksydelse udbetales fra Arbejdsdirektoratet og vilkårene er i hovedtræk følgende:

- ◆ 91 procent af højeste dagpengesats
- ◆ Dog ikke mere end man tidligere har modtaget i fleksjob eller ledighedsydelse
- ◆ Fleksydelse forhøjes ikke ved at udskyde tidspunktet for arbejdsophør
- ◆ Der foretages fradrag for værdien af pensionsordninger og for erhvervsarbejde
- ◆ Der er særlige regler for fradrag ved ustøttet arbejde
- ◆ Fleksydelse udbetales månedsvis bagud
- ◆ Fleksydelse kan ikke udbetales samtidig med social pension eller ved frihedsberøvelse
- ◆ Sidste udbetaling foretages i måneden hvor modtageren fylder 65 år

Arbejdsdirektoratet har oprettet en hjemmeside, som informerer om ordningens nærmere indhold på adressen www.fleksydelse.dk.

Samarbejde med kommunerne

Når den lokale HK-afdeling vil sikre sig den bedst mulige kontakt mellem afdelingen og kommunen, har det vist sig nyttigt at indgå en skriftlig samarbejdsaftale. HK-afdelingen og kommunen får dermed drøftet og fastlagt hvorledes samarbejdet skal være både før, under og efter et fleksjob. Samtidig kan kommune og afdeling klart markere, at man vil samarbejde for at løse udfordringen med at skabe et mere rummeligt arbejdsmarked.

Samarbejdsaftalen kan indeholde alle de områder, man har behov for at samarbejde om. Det kan ud over fleksjob være emner som arbejdsfastholdelse, langvarigt syge, ledige med andre problemer end ledighed, revalidering, løntilskud og virksomhedspraktik m.m. Konkret forslag til samarbejdsaftale findes i HK's pjece "Hold fast og skab plads – Samarbejde mellem kommunerne og de faglige organisationer" som kan rekvireres på HK's hjemmeside www.hk.dk under pjecebestilling.

En væsentlig opgave i samarbejdet består i at ansatte i fleksjob bliver orienteret om deres overenskomstmæssige rettigheder inden start i fleksjobbet på virksomheden. Det drejer sig både om løn, pension, gruppelevsordninger, feriefridage, uddannelse og andre aftaler som gælder for det konkrete arbejdsområde. På det område ligger HK-afdelingen og den lokale tillidsrepræsentant inde med en viden, som ikke findes i kommunen. En viden som er af central betydning for det enkelte medlem.

Man skal være opmærksom på, at ansatte i fleksjob på virksomheder uden overenskomst, skal følge de regler som gælder for deres branche. På arbejdspladser, hvor der ikke findes en tillidsrepræsentant, har HK-afdelingerne en særlig opgave i at informere medlemmer, som ansættes i fleksjob. Derfor er det afgørende, at kommunerne informerer den lokale HK-afdeling inden et fleksjob bliver etableret.

Det kan anbefales, at kommune og HK-afdeling holder fælles kurser om fleksjob og det rummelige arbejdsmarked, samt at man mødes med faste mellemrum. Den gensidige personkontakt og fælles viden om muligheder og begrænsninger hos kommune og HK-afdeling mindsker misforståelser og forbedrer processen for de konkrete sagsforløb. Ikke mindst medlemmet vil opleve forløbet mere overskueligt og føle sig mindre alene, når fagforeningen følger med undervejs.

Myter og holdninger

Gennem de senere år er der kommet mere fokus på det rummelige arbejdsmarked og virksomhedernes sociale ansvar. Der er mange gode grunde til at styrke den sociale ansvarlighed og inddrage de faglige organisationer og virksomhederne i indsatsen. Men man skal i indsatsen være opmærksom på, at der er forhold som trækker i andre retninger.

Både private og offentlige virksomheder oplever stigende præstationskrav og intensitet i arbejdet. Kravene til den enkelte medarbejder øges og samlet betyder det, at såkaldte "svagere" personer kan have vanskeligt ved at holde tempoet og blive i arbejdet.

Det stigende behov for arbejdskraft og det faldende antal nye unge på arbejdsmarkedet modvirker dog denne udvikling. Mange virksomheder deltager aktivt i udviklingen af et mere rummeligt arbejdsmarked. I offentligheden fremstår det ofte som om det er de meget store virksomheder, som er forrest i denne indsats, men den forestilling er ikke helt korrekt. I praksis er det primært virksomheder med under 50 ansatte, som oftest ansætter personer på særlige vilkår. Og det gælder for både private og offentlige virksomheder.

Hvordan ser de øvrige ansatte så på nye kolleger, som ansættes på særlige vilkår? Socialforskningsinstituttet har stillet en række spørgsmål til et stort antal lønmodtagere. HK's medlemmer udviser med deres svar i undersøgelsen en udstrakt tolerance og positiv holdning til kolleger på særlige vilkår:

- ◆ 21 procent har oplevet, at kolleger fra egen arbejdsplads er overgået til job på særlige vilkår
- ◆ 28 procent har oplevet, at virksomheden har ansat personer ude fra i job på særlige vilkår
- ◆ 80 procent mener ikke, at ansættelse af medarbejdere i job med løntilskud og på særlige vilkår medfører belastninger for de øvrige ansatte
- ◆ 68 procent mener, at ansættelse af medarbejdere i job med løntilskud og på særlige vilkår medfører aflastning i arbejdet
- ◆ 98 procent mener ikke, at ansættelse af medarbejdere i job med løntilskud og på særlige vilkår øger risikoen for at øvrige ansatte mister deres job

Undersøgelsen viser, at en stor del af HK's medlemmer har arbejdet sammen med kolleger ansat på særlige vilkår. Langt de fleste medlemmer oplever ikke egentlige belastninger, men derimod en aflastning når der ansættes kolleger i job med løntilskud og på særlige vilkår på deres arbejdsplads. Helt markant er tilkendegivelsen om, at næsten ingen medlemmer finder, at denne type ansættelser øger risikoen for, at man mister arbejdet.

Klage over afgørelser

I alle afgørelser truffet af offentlige instanser har man som borger ret til en skriftlig begrundelse. Kommunen eller Fleksydelseskontoret i Arbejdsdirektoratet skal oplyse om baggrunden for den konkrete afgørelse og skal samtidig vejlede om mulighederne for at klage over afgørelsen.

FLEKSJOB OG ANDRE KOMMUNALE AFGØRELSER

Kommunens afgørelser i forbindelse med fleksjob, hjælpemidler m.v. kan indbringes for Det Sociale Nævn. I hvert amt er nedsat et socialt nævn med statsamtmanden som formand. For København og Frederiksberg kommuner er direktøren for Den Sociale Sikringsstyrelse formand. Nævnet består af repræsentanter fra LO, DA, DSI kommuneforeningen og amtskommunen.

Klagen sendes til kommunen, som skal genvurdere afgørelsen. Klagefristen er 4 uger. Fastholder kommunen sin afgørelse videresendes klagen til Det Sociale Nævn. Kun sager af generel eller principiel karakter kan efterfølgende behandles i Den Sociale Ankestyrelse.

FLEKSYDELSE

Arbejdsdirektoratets afgørelser vedrørende fleksydelse kan indbringes for Den Sociale Ankestyrelse.

AF'S AFGØRELSER

Klager over Arbejdsformidlingens afgørelser om støtte til personlig assistance eller støtte til hjælpemidler kan indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn.

Gode web-adresser

Der findes mere information om fleksjob og fleksydelse på følgende hjemmesider:

LOVSTOF OG ANDEN INFORMATION

Information vedrørende gældende lovgivning, bekendtgørelser og cirkulærer:

- ◆ Beskæftigelsesministeriet: www.bm.dk og www.retsinfo.dk
- ◆ Arbejdsdirektoratet: Hotline med spørgsmål og svar om bl.a. fleksjob: www.adir.dk
- ◆ AF har oprettet en central database, hvor jobsøgende og virksomheder kan lægge deres informationer. Det forventes, at denne database kommer til at omfatte fleksjobområdet fra december 2004: www.jobnet.dk

Specialinformation vedrørende fleksydelsesordningen:

- ◆ Arbejdsdirektoratet, Fleksydelseskontoret: www.fleksydelse.dk
- ◆ Arbejdsdirektoratet: www.adir.dk

Beskæftigelsesministeriets officielle pjece om fleksjob "Fleksjob", udgives i samarbejde mellem ministeriet og Det centrale Handicapråd. Pjecen kan bestilles og nedtages fra nettet på disse adresser:

- ◆ Det centrale Handicapråd: www.dch.dk
- ◆ Center for Ligebehandling af Handicappede: www.clh.dk

AF og handicapkonsulent ordningerne hører under Beskæftigelsesministeriets område. Her har man udviklet en hjemmeside målrettet området:

- ◆ Arbejdsmarkedsstyrelsens handicapkonsulentordning: www.handicap-ingen-hindring.dk
- ◆ Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats, CABI, har en hjemmeside, hvor man kan stille spørgsmål om fleksjob: www.fleksjob.dk
- ◆ Desuden findes en hjemmeside om sygefravær og arbejdsfastholdelse, bl.a. med konkrete eksempler på fleksjob: www.via2000.dk
- ◆ Landsforeningen af fleks- og skånejobbere: www.lafs.dk. Foreningen har afdelinger i flere byer og er et godt netværk for ansatte i fleksjob. Medlemskab af foreningen koster 100 kr. årligt.

KL yder vejledning til de enkelte kommuner i Danmark. Reglerne for kommunernes administration af fleksjobområdet findes på denne hjemmeside.

- ◆ Kommunernes Landsforening: www.kl.dk

FORSKNING

SFI følger løbende udviklingen af det rummelige arbejdsmarked og virksomhedernes sociale ansvar. Både set fra virksomhedernes og de ansattes side. SFI offentliggør løbende forskningsresultater, som bl.a. omhandler udviklingen på fleksjobområdet.

- ◆ Socialforskningsinstituttet: www.sfi.dk

AKF følger udviklingen på det sociale område

- ◆ Amternes og Kommunernes Forskningsinstitut: www.akf.dk

OVERENSKOMSTER OG FAGLIGE SPØRGSMÅL

HK/DANMARK, de enkelte HK/sektorer samt de offentlige lønmodtagersammenslutninger har hver især oprettet hjemmesider. Her kan man gå i dybden med de enkelte områders overenskomster og sociale kapitler. Desuden kan man bestille pjecer eller nedtage dem fra nettet, samt indhente generelle informationer om både fleksjob og andre social- og beskæftigelsespolitiske emner.

- ◆ HK/Danmark: www.hk.dk
- ◆ HK/Privat: www.hkprivat.dk
- ◆ HK/Handel: www.hkhandel.dk
- ◆ HK/Stat: www.hkstat.dk
- ◆ Statsansattes Kartel: www.stk.dk
- ◆ HK/Kommunal: www.hk-kommunal.dk
- ◆ HK/Kommunal, Faglig håndbog: www.faglighaandbog.dk
- ◆ Det kommunale Kartel: www.dkk.dk
- ◆ Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte: www.kto.dk

Mange HK/afdelinger afholder aktiviteter specielt for ansatte i fleksjob. Det er aktiviteter som informationsmøder, netværk og gensidig støtte. Find din lokale afdeling på HK's hjemmeside og forhør dig om aktiviteterne i din afdeling: www.hk.dk.

På LO's hjemmeside kan man læse socialpolitiske kommentarer og indlæg. Herunder bl.a. de faglige organisationers holdning til udviklingen og lovgivningen på fleksjobområdet. LO har desuden udgivet en række publikationer som kan rekvireres.

- ◆ Landsorganisationen i Danmark, LO: www.lo.dk

Fleksjob Indhold og holdninger

Udgiver:
HK/Danmark
Uddannelses- og arbejdsmarkedspolitisk sekretariat
Weidekampsgade 8
0900 København C
tlf. 3330 4343
udd/arbmarkpolsek@hk.dk

Tekst: Socialpolitisk konsulent Carsten Riis
Grafisk tilrettelægning: Lars Møller Nielsen
Tryk: Schultz Grafisk
Papir: Svanemærket

3. udgave, august 2004

Lagernr: 4410050016

Yderligere eksemplarer rekvireres ved henvendelse
i den lokale HK-Afdeling eller via HK's hjemmeside
www.hk.dk.

Pjecen er udarbejdet i samarbejde med forbundets
sektorer og a-kasse.

Telefonliste over HK's afdelinger

Brønderslev	9892 9800	Nykøbing M.	9772 2291
Esbjerg	7545 3200	Næstved	5575 2877
Fredericia	6341 2100	Odense	6540 0200
Frederikshavn	9842 4166	HK Post & Kommunikation	3330 4500
Frederikssund	7012 9090	Randers	7010 1015
Frederiksværk	7012 9090	Ringkøbing	9742 1944
Grenaa	7023 0430	Ringsted	5667 8000
Grindsted	7532 4400	Roskilde	4634 8989
Haderslev	7332 6000	Rønne	5695 0608
Helsingør	7012 9090	Silkeborg	7023 0430
Herning	9721 0600	Skive	9752 0599
Hillerød	7012 9090	Skjern/Tarm	9721 0600
Hjørring	9892 9800	Slagelse	5850 3000
Hobro	9852 1711	Struer	9684 3434
Holbæk	5945 8000	Svendborg	6321 3900
Holstebro	9742 1944	Sønderborg	7442 2842
Horsens	7562 1277	Thisted	9617 8181
Ikast	9721 0600	HK Trafik & Jernbane	3330 4300
Kalundborg	5951 2004	Tønder	7332 6080
Kolding	7552 0388	Varde	7695 0400
Korsør	5837 6689	Vejen	7536 7888
København	3330 2000	Vejle	7582 1822
Køge	5667 8000	Viborg	8662 2733
Lemvig	9684 3434	Vordingborg	5537 2009
Maribo	5478 0433	Aabenraa	7332 3535
Middelfart	6341 2100	Aalborg	9630 4304
Nakskov	5492 0160	Års	9862 2933
Nykøbing F.	5484 5000	Århus	8931 1100

Samt

Forbundet 3330 4343 |

Det er HK's mål at ansatte i fleksjob bliver en integreret og naturlig del af arbejdsmarkedet. Al erfaring viser at den bedste form for integration sker med fælles rettigheder og pligter. Det er hvad de ansatte i fleksjob ønsker, og derfor en erfaring vi arbejder for at omsætte til praksis.

John Dahl
Forbundsformand



HK/DANMARK
Weidekampsgade 8
0900 København C
tlf.: 33304343
www.hk.dk

ISBN 87-90991-11-7
Lager nr. 4410050016