

Vejledning om SOCIALT KAPITEL i staten

- en beskrivelse af lokale aftaler om job på særlige vilkår samt visse social- og arbejdsmarkedspolitiske ordninger

Vejledningen er opdateret i forhold til lovændringer mv. til og med december 2002. Lovændringer med ikrafttræden pr. 1. januar 2003 er medtaget. Vejledningen vil blive revideret, når resten af den bebudede arbejdsmarkedsreform 'Flere i arbejde' foreligger.

Oktober 2000

Opdateret December 2002

Finansministeriet, Personalestyrelsen
Centralorganisationernes Fællesudvalg

Indholdsfortegnelse

VEJLEDNING OM SOCIALT KAPITEL I STATEN.....	1
FORORD	6
INDLEDNING	8
<i>Det Sociale Kapitel i staten</i>	<i>8</i>
<i>Aktørerne på området for det sociale kapitel.....</i>	<i>9</i>
<i>Denne vejledning.....</i>	<i>10</i>
DEL I. DET SOCIALE ANSVAR I STATEN	12
<i>Øget fokus på sygdom og fravær på de statslige institutioner.....</i>	<i>13</i>
<i>Sygdomspolitik som en del af personalepolitikken.....</i>	<i>17</i>
<i>Foreløbige erfaringer med håndtering af sygefravær i staten.....</i>	<i>18</i>
<i>Eksempler på statslige institutioners håndtering af sygdom og fravær.....</i>	<i>19</i>
DEL II. MULIGHEDER FOR PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE.....	23
KAPITEL 1. AFTALE OM LOKALE AFTALER OM JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR.....	24
<i>Målgruppen</i>	<i>24</i>
<i>Betingelser.....</i>	<i>25</i>
<i>Procedurer.....</i>	<i>25</i>
<i>Jobindholdet.....</i>	<i>27</i>
<i>Økonomiske og ansættelsesmæssige konsekvenser</i>	<i>27</i>
<i>Trister.....</i>	<i>29</i>
<i>Henvisninger og yderligere information</i>	<i>30</i>
KAPITEL 2. FLEKSJOB	32
<i>Målgruppen</i>	<i>32</i>
<i>Betingelser.....</i>	<i>32</i>
<i>Procedurer.....</i>	<i>34</i>
<i>Økonomiske og ansættelsesmæssige forhold.....</i>	<i>35</i>
<i>Statslig fleksjobrefusionsordning.....</i>	<i>38</i>
<i>Jobindhold</i>	<i>41</i>
<i>Klageregler</i>	<i>41</i>
<i>Henvisninger.....</i>	<i>41</i>

KAPITEL 3. SKÅNEJOB MED LØNTILSKUD	43
<i>Målgruppen</i>	<i>43</i>
<i>Betingelser.....</i>	<i>43</i>
<i>Procedurer.....</i>	<i>44</i>
<i>Økonomiske og ansættelsesmæssige forhold.....</i>	<i>45</i>
<i>Jobindhold</i>	<i>47</i>
<i>Klageregler</i>	<i>47</i>
<i>Henvisninger og yderligere information</i>	<i>47</i>
KAPITEL 4. REVALIDERING.....	49
<i>Målgruppe</i>	<i>49</i>
<i>Betingelser.....</i>	<i>50</i>
<i>Procedurer.....</i>	<i>50</i>
<i>Økonomiske og ansættelsesmæssige forhold.....</i>	<i>52</i>
<i>Jobindhold</i>	<i>53</i>
<i>Klageregler</i>	<i>53</i>
<i>Henvisninger og yderligere information</i>	<i>53</i>
KAPITEL 5. DELVIST UARBEJDSDYGTIGE PERSONER OMFATTET AF DAGPENGELOVEN.....	55
<i>Målgruppe</i>	<i>55</i>
<i>Betingelser.....</i>	<i>55</i>
<i>Jobindholdet</i>	<i>55</i>
<i>Økonomiske og ansættelsesmæssige konsekvenser</i>	<i>56</i>
<i>Trister.....</i>	<i>57</i>
<i>Henvisninger og yderligere information</i>	<i>57</i>
DEL III. TJENESTEMÆND.....	58
KAPITEL 6. SÆRLIGE REGLER FOR TJENESTEMÆND MED HELBREDSMÆSSIGE PROBLEMER	59
<i>Nedsat tjenestetid.....</i>	<i>59</i>
<i>Tilskadekomst i tjenesten</i>	<i>60</i>
<i>Omflytning.....</i>	<i>60</i>
<i>Henvisninger og yderligere information</i>	<i>61</i>
DEL IV. AKTIVERINGSORDNINGER FOR LEDIGE.....	62
KAPITEL 7. SERVICEJOB	63
<i>Målgruppe</i>	<i>63</i>

<i>Betingelser</i>	64
<i>Jobindholdet</i>	64
<i>Procedurer</i>	64
<i>Økonomiske og ansættelsesmæssige forhold</i>	66
<i>Henvisninger og yderligere information</i>	67
KAPITEL 8. JOBTRÆNING OG INDIVIDUEL JOBTRÆNING	68
<i>Målgruppen</i>	68
<i>Betingelser</i>	68
<i>Procedurer</i>	69
<i>Jobindholdet</i>	70
<i>Økonomiske og ansættelsesmæssige forhold</i>	70
<i>Klagerregler og tvister</i>	74
<i>Henvisninger og yderligere information</i>	75
DEL V. BILAGSFORTEGNELSE	76
BILAG A. CIRKULÆRE OM JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR (SOCIALT KAPITEL)	77
BILAG B. UDDRAG AF VEJLEDNING TIL SAMARBEJDSAFTALEN	85
BILAG C. SKABELONFORSLAG TIL AFTALE OM JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR - OVERENSKOMSTANSATTE	86
BILAG D. SKABELONFORSLAG TIL AFTALE OM JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR - TJENESTEMANDSANSATTE	89
BILAG E. CIRKULÆRE OM FLEKSJOB MV. I STATEN AF 18. DECEMBER 1998	92
BILAG F. CIRKULÆRE OM ÆNDRING AF CIRKULÆRE OM FLEKSJOB MV. I STATEN AF 26. OKTOBER 1999	95
BILAG G. CIRKULÆRE OM ÆNDRING AF CIRKULÆRE OM FLEKSJOB MV. I STATEN AF 22. MAJ 2002	96
BILAG H. RETNINGSLINIER OM FLEKSJOB I STATEN	97

**BILAG I. CIRKULÆRESKRIVELSE OM BEVARELSE AF
PENSIONSRETTIGHEDER FOR TJENESTEMÆND MV.,
IDER ANSÆTTES I FLEKSJOB ELLER JOB PÅ SÆRLIGE
VILKÅR 98**

FORSLAG TIL ÆNDRINGER/RETTELSE MV.....100

Forord

Det danske arbejdsmarked er kendetegnet ved en stigende efterspørgsel på arbejdskraft, der betyder, at antallet af ledige er faldet markant.

Hvis den positive udvikling i dansk økonomi og på arbejdsmarkedet skal kunne opretholdes, bør fokus i stigende grad rettes mod de grupper, der fortsat har lyst til at arbejde, men som ikke i alle tilfælde har den fulde arbejdsevne i behold.

Hidtil har det vist sig vanskeligt for personer med nedsat arbejdsevne at opnå eller fastholde en tilknytning til arbejdsmarkedet. Dette forhold må ændres, og de statslige arbejdspladser må tage del i den sociale ansvarlighed.

Ved overenskomstforhandlingerne i 1999 aftalte Finansministeriet og CFU en revision og udbygning af den eksisterende vejledning om socialt kapitel i staten.

Finansministeriet og CFU er enige om, at de statslige institutioner har en forpligtelse til at udvise et socialt ansvar. De statslige institutioner skal derfor blive bedre til at forebygge nedslidning, arbejdspladsrelaterede sygdomme mv. Men de skal også arbejde målrettet med at fastholde langtidssyge og medarbejdere, der ikke længere kan varetage opgaver på ordinære vilkår. Endelig skal statsinstitutioner medvirke til, at flere personer med nedsat arbejdsevne eller længerevarende ledighed bag sig opnår en fast tilknytning til arbejdsmarkedet.

Med denne vejledning om socialt kapitel har Finansministeriet og CFU i fællesskab udarbejdet et værktøj, der skal muliggøre og styrke de statslige institutioners indsats med at gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt.

Ansættelse og fastholdelse af personer med nedsat arbejdsevne handler i høj grad om holdninger på den enkelte arbejdsplads. Det er vores forventning, at både ledelse, medarbejdere og tillidsrepræsentanter på de statslige arbejdspladser vil påtage sig et socialt ansvar og udvise en målret-

tet adfærd for at ansætte og fastholde flere medarbejdere med nedsat arbejdsevne i de statslige institutioner i de kommende år.

Mogens Lykketoft

Niels Juul

Indledning

De statslige arbejdspladser har en forpligtelse til at udvise social ansvarlighed. Social ansvarlighed handler om at skabe mere rummelige statslige arbejdspladser, hvor der er plads til både at forebygge sygdom og nedslidning, fastholde medarbejdere, samt at integrere personer, der har vanskeligt ved at opnå en fast arbejdspladstilknytning. Et vigtigt redskab til at løse denne opgave kaldes **SOCIALT KAPITEL**.

Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) har gennem flere år arbejdet aktivt for at videreudvikle og styrke indsatsen for at fremme brugen af det sociale kapitel i staten. Samtidig arbejdes der aktivt for at styrke den forebyggende indsats på de statslige arbejdspladser, herunder arbejdspladsernes rummelighed i forhold til alle typer af medarbejdere.

Ved overenskomstforhandlingerne i 1999 blev parterne enige om at arbejde videre med at udvikle det rummelige statslige arbejdsmarked. Som et led heri ajourføres og udbygges Vejledningen om Socialt Kapitel i staten bl.a. med et afsnit om det sociale ansvar.

Vejledningen om Socialt Kapitel i staten er af parterne tænkt som et redskab, der er udarbejdet med henblik på, at såvel ledelse, tillidsrepræsentanter som øvrige ansatte får en introduktion til de eksisterende social- og arbejdsmarkedspolitiske ordninger og til de lokale aftaler om job på særlige vilkår.

Det Sociale Kapitel i staten

Inden for rammerne af Det Sociale Kapitel opereres der med tre forskellige indsatsområder.

Det **første** indsatsområde er en videreudvikling af de forebyggende strategier på de enkelte arbejdspladser. Forebyggelse kan være generelle initiativer, der har som mål at gøre arbejdslivet nemmere at håndtere for institutionens medarbejdere, eller initiativer, der skal forhindre nedslidning og sygdom blandt medarbejderne. Konceptet *den hele medarbejder*, der

er nærmere beskrevet i "Personalepolitik i staten – fra ord til handling" (Finansministeriet 1998), er den overordnede referenceramme i forhold til videreudviklingen af de forebyggende strategier.

Det **andet** indsatsområde er muligheden for lokalt at indgå aftaler om job på særlige vilkår. Aftalerne kan indgås for allerede ansatte og udefrakommende personer med dokumenteret nedsat arbejdsevne. Aftalerne kan fravige overenskomst og centralt aftalte forhold for så vidt angår løn- og øvrige ansættelsesvilkår.

Det **tredje** indsatsområde er en hensigtserklæring om at øge anvendelsen af de eksisterende social- og arbejdsmarkedspolitiske støtteordninger med henblik på at fastholde allerede ansatte og integrere udefrakommende, der har svært ved at opnå en fast arbejdspladstilknytning.

Målgruppen for det sociale kapitel kan generelt beskrives som:

- Personer med nedsat arbejdsevne
- Førtidspensionister
- Personer med længerevarende ledighed, herunder kontanthjælps- og dagpengemodtagere

Aktørerne på området for det sociale kapitel

Der er forskellige aktører på området for det sociale kapitel i staten.

Skal man skaffe sig oplysninger om de forskellige ordninger eller andre emner af relevans for det sociale kapitel, er det en fordel at have et overblik over, hvilke aktører der findes, og hvad disse aktørers opgaver er.

Aktører	Opgaver
Arbejdsformidlingen (AF)	Rådgiver om regelfortolkning og med hensyn til den korrekte og mest hensigtsmæssige procedure i forbindelse med ansættelser og formidling af jobs inden for rammerne af de arbejdsmarkedspolitiske ordninger.
Arbejdsministeriet	Har ansvaret for udarbejdelsen af arbejdsmarkedslovgivningen, herunder f.eks. lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik.
Bedriftsundhedstjenesten (BST)	Rådgiver om forebyggelse og løsning af arbejdsmiljøproblemer, herunder f.eks. forebyggelse af skader ved forkerte arbejdsstillinger.
Centralorganisationerne: AC, StK, COII og OC/LC	Rådgiver de respektive faglige organisationer om socialt kapital i staten, herunder lokale aftaler om job på særlige vilkår. Centralorganisationerne indgår endvidere aftaler med Finansministeriet, Personalestyrelsen om socialt kapital i staten.
De faglige organisationer	Rådgiver arbejdstagere om mulighederne i det sociale kapital og inddrages i forbindelse med etablering af fleks- og skånejob mv.
Finansministeriet, Personalestyrelsen	Rådgiver de statslige institutioner om socialt kapital i staten, herunder lokale aftaler om job på særlige vilkår. Finansministeriet, Personalestyrelsen indgår endvidere aftaler om socialt kapital med centralorganisationerne.
Kommunerne	Har som følge af sociallovgivningen en række myndighedsopgaver. Bistår med regelfortolkning mv. og rådgiver i forbindelse med ansættelse af personer i job på særlige vilkår i medfør af lov om aktiv socialpolitik.
Samarbejdsudvalget på arbejdspladsen	Har til opgave - jf. SU-aftalen - løbende at undersøge mulighederne for at personer, der har vanskeligt ved at fastholde eller opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet, kan integreres på arbejdspladsen samt udarbejde retningslinier herfor. (se nærmere herom i SU-aftalen).
Socialministeriet	Har ansvaret for udarbejdelse af sociallovgivningen, f.eks. lov om aktiv socialpolitik.
Udviklingscenteret for beskæftigelse på særlige vilkår	Landsdækkende, selvejende institution, nedsat på initiativ af Arbejdsministeriet og Socialministeriet. Rådgiver om de forskellige områder og søger at fremme initiativer, der kan skabe og sikre jobs på særlige vilkår.

Denne vejledning

Formålet med vejledningen er at give et samlet overblik over hvilke ordninger der findes inden for det sociale kapitel i staten, og hvordan proceduren er, når et job inden for en ordning skal etableres.

Vejledningen er opdelt i følgende dele:

Det sociale ansvar i staten (del I)

Muligheder for personer med nedsat arbejdsevne (del II)

Tjenestemænd (del III)

Aktiveringsordninger for ledige (del IV)

Bilagsfortegnelse (del V)

Det er hensigten, at vejledningen skal bruges som et opslagsværk, når det sociale ansvar på den enkelte institution skal løftes. En række af ordningerne er baseret på social- og arbejdsmarkedslovgivningen og bl.a. derfor er der under de lovbaserede ordninger henvist til de relevante myndigheder.

Vejledningen vil blive ajourført 1-2 gange årligt. Ajourføringen vil fremgå af Personaleadministrativ Vejledning (PAV), Personalestyrelsens hjemmeside: www.perst.dk, samt CFU's hjemmeside: www.cfu-net.dk.

DEL I. Det sociale ansvar i staten

De statslige institutioner har – ligesom den private og øvrige offentlige sektor – en forpligtelse til at udvise social ansvarlighed. Med social ansvarlighed menes, at arbejdspladserne gøres mere rummelige med henblik på at kunne beskæftige personer, der af forskellige årsager har vanskeligt ved at bevare eller opnå en fast tilknytning til arbejdsmarkedet på ordinære vilkår. Ansvarligheden gælder både i forhold til allerede ansatte og udefrakommende.

Det sociale ansvar handler i første omgang om **forebyggelse**, således at der blandt de allerede ansatte ikke opstår et behov for anvendelse af ordningerne i det sociale kapitel. Forebyggelse kan være generelle initiativer, der har som mål at gøre arbejdslivet nemmere at håndtere for institutionens medarbejdere. Et eksempel kunne være ændring af arbejdsgange, hvor målet er at modvirke nedslidning. Forebyggelse kan også være initiativer, der skal dæmme op for arbejdspladsrelateret sygdom blandt medarbejderne. I bred forstand handler forebyggelse også om, at medarbejderne har kvalifikationer og kompetencer til fremtidigt at varetage arbejdsopgaverne.

Det sociale ansvar handler endvidere om at sikre den ansattes fortsatte tilknytning til arbejdspladsen, når skaden så at sige er sket. **Fastholdelse** kan eksempelvis ske ved midlertidig omplacering af den pågældende medarbejder til mindre krævende arbejdsfunktioner, eller ved varigt at tilbyde medarbejderen særlige arbejdsvilkår, der passer til vedkommendes ydeevne.

De statslige institutioner har også et ansvar over for personer, der i korte eller længere tid har været uden for det ordinære arbejdsmarked, eller som blot har vanskeligt ved at opnå en fast tilknytning hertil. **Integration** kan eksempelvis ske ved, at institutionen finder egnede jobs til personer med nedsat arbejdsevne. Integration omfatter også beskæftigelse af personer med fuld arbejdsevne i f.eks. arbejdsmarkedspolitiske ordninger.

En undersøgelse fra 1998 gennemført af Finansministeriet og CFU viser, at de statslige institutioner i vid udstrækning har kendskab til de forskellige social- og arbejdsmarkedspolitiske ordninger og mulighederne inden for rammerne af det sociale kapitel, men at disse muligheder kun anvendes i begrænset omfang for allerede ansatte med helbredsproblemer.

I stedet gør institutionerne ofte brug af midlertidige og individuelle løsninger, hvis personen forventes at blive rask inden for en overskuelig fremtid. I visse tilfælde benyttes også mere varige løsninger, f.eks. gennem omplacering af medarbejdere til nye og mindre krævende arbejdsopgaver.

Individuelle løsninger tilpasset de konkrete forhold på den enkelte arbejdsplads kan i mange tilfælde vise sig at være den mest fornuftige løsning, og der synes ikke at være tvivl om, at mange statslige institutioner påtager sig et socialt ansvar i forhold til deres medarbejdere.

Omvendt kan der forekomme situationer, hvor det kan vise sig vanskeligt at fastholde medarbejderen på ordinære vilkår. I sådanne sammenhænge bør der ses nærmere på de forskellige muligheder inden for rammerne af det sociale kapitel. Samlet set skulle det gerne føre til en mere udbredt anvendelse af ordningerne i det sociale kapitel end tilfældet er i dag.

På den enkelte arbejdsplads er det samarbejdsudvalget, der skal drøfte mulighederne for forebyggelse, fastholdelse og integration. I forbindelse med samarbejdsudvalgets drøftelser af arbejdspladsens arbejds- og personaleforhold skal samarbejdsudvalget løbende undersøge, hvilke muligheder arbejdspladsen har for at indgå lokale aftaler om job på særlige vilkår. Samarbejdsudvalget skal desuden løbende undersøge, hvilke muligheder arbejdspladsen har for at benytte de social- og arbejdsmarkedspolitiske ordninger.

Beslutes det at etablere jobs inden for rammerne af det sociale kapitel, skal samarbejdsudvalget fastlægge generelle retningslinier for udformningen af sådanne jobs, herunder arbejdsindhold mv.

Øget fokus på sygdom og fravær på de statslige institutioner

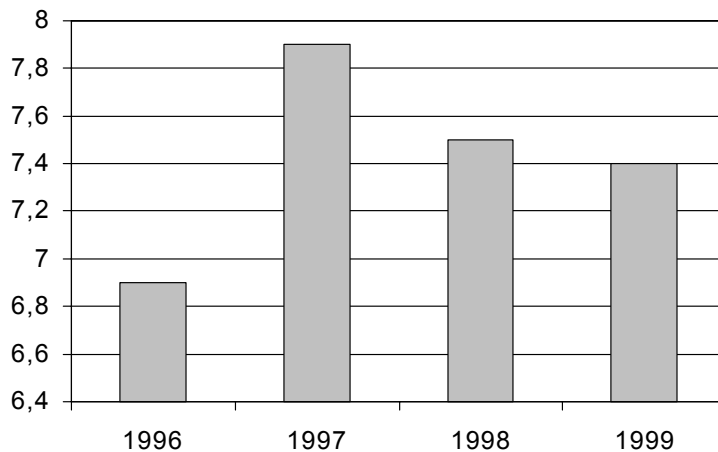
I forhold til bestræbelserne med forebyggelse og fastholdelse i de statslige institutioner spiller sygefraværet en central rolle. Sygefravær er i de fleste

tilfælde blot et udtryk for, at helbredet i en kort periode ikke er helt i top, men sygefravær kan også være et symptom på, at noget ikke er i orden. Sygefravær kan således være et tegn på, at forebyggelsesindsatsen på arbejdspladsen ikke er god nok eller et første signal om, at en medarbejder har behov for, at der igangsættes en fastholdelsesindsats.

I Økonomistyrelsens opgørelse af statens personaleforbrug i 1999 er der bl.a. set nærmere på sygefraværet. Det bemærkes, at barns 1. sygedag samt barsel og adoption ikke medregnes i sygefraværet. I 1996, der er det år med det lavest målte sygefravær i 1990'erne, var det gennemsnitlige sygefravær i staten på 6,8 dage pr. ansat. I 1997 steg det gennemsnitlige sygefravær til 7,8 dage, hvorefter det i 1998 faldt til 7,5 dage. I 1999 blev det gennemsnitlige sygefravær opgjort til 7,4 dage pr. ansat. Faktum er dog, at sygefraværet i staten har ligget meget stabilt.

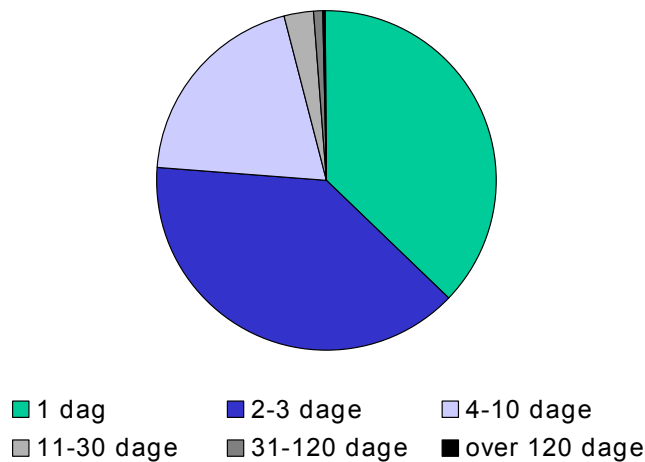
Figur 1. Gennemsnitligt antal sygedage i staten pr. medarbejder

Hovedparten af sygeperioderne blandt de ansatte i staten har en varighed



på mellem 1 og 3 dage. Sygeperioder af 1 dags varighed udgør 37 pct. af det samlede fravær, mens sygeperioder af 2-3 dage udgør 39 pct. Samlet udgør sygeperioder på 1-3 dage 76 pct. af de samlede sygeperioder i staten.

Figur 2. Sygeperiodernes varighed i forhold til det samlede antal sygeperioder i staten



Andre undersøgelser viser, at under 10 pct. af de ansatte generelt tegner sig for over 60 pct. af fraværet. Det betyder, at en mindre gruppe af ansatte har et meget højt sygefravær.

Endvidere er der stor variation i sygefraværet på de statslige institutioner, hvor nogle institutioner oplever meget sygefravær blandt medarbejderne. I flere sammenhænge kan der konstateres sammenhænge mellem bestemte arbejdsfunktioner og meget sygdom. Der tegner sig et billede af, at sygefravær i visse sammenhænge har et større problemkompleks knyttet til sig, hvorimod det i andre sammenhænge er mere afgrænset.

Der er behov for en fortsat fokusering på sygefraværet i staten - dels på det langvarige sygefravær, dels på det samlede fravær i de statslige institutioner.

I forhold til langvarigt sygefravær handler det om både forebyggelse og fastholdelse. Målet er, at institutionerne skal påtage sig et socialt ansvar i forhold til medarbejdere med lange sygeperioder, f.eks. med en målrettet fastholdelsesindsats. Med hensyn til det samlede fravær i den enkelte institution handler det om en mere systematisk tilgang til problemstillingen,

hvor målet er forskellige initiativer – f.eks. af forebyggende karakter – der kan medvirke til nedbringelse af fraværet.

I forhold til langvarig sygdom blev parterne ved overenskomstforhandlingerne i 1999 enige om, at reglen om afskedigelse af overenskomstansatte med forkortet varsel pga. sygdom (120-dages reglen) ikke længere finder anvendelse. Med afskaffelsen af 120-dages reglen sendes et signal om, at medarbejdere ikke automatisk skal afskediges pga. sygdom. På den enkelte arbejdsplads skal der i stedet arbejdes målrettet på at fastholde medarbejdere, samtidig med en mere generel opprioritering af arbejdet med at nedbringe sygefraværet.

Der er dog fortsat mulighed for at afskedige pga. sygdom efter de almindelige ansættelsesretlige principper uden hensyn til antallet af sygedage. Afskedigelser skal i alle tilfælde ske med sædvanligt opsigelsesvarsel og for tjenestemænd under iagttagelse af den almindelige procedure med høring af Helbredsnet.

Med hensyn til længerevarende sygdom har kommunerne i henhold til lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel pligt til at følge op på sygemeldingen. Opfølgningen skal ske senest efter 8 uger og herefter mindst hver 8. uge. Kommunen skal med henblik på at bevare den sikredes tilknytning til arbejdsmarkedet vurdere om der er behov for behandling, optræning, revalidering eller andre former for bistand til den pågældende eller dennes familie.

Kommunen skal ved den første opfølgning tage stilling om der skal udarbejdes en opfølgningsplan. Planen skal i alle tilfælde senest udarbejdes, når dagpengemodtageren har været sygemeldt i 6 måneder inden for de seneste 12 måneder. Den samlede opfølgningsindsats skal ske i et samarbejde med den sygemeldte, vedkommendes læge, hospitals- og revalideringsinstitutioner, arbejdspladsen, den faglige organisation samt AF.

I øvrigt skal offentlige arbejdsgivere – jf. lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel – indberette sygdomstilfælde til kommunen senest, når disse har varet i 4 uger.

Sygdomspolitik som en del af personalepolitikken

Indsatsen vedrørende nedbringelse af både det generelle sygefravær på institutionen og det langvarige sygefravær kan med fordel integreres i en egentlig sygdomspolitik som en del af institutionens personalepolitik.

De statslige institutioner er allerede godt i gang. En undersøgelse fra 1998 viser, at hver fjerde statslige institution har en skriftligt formuleret personalepolitik om langvarigt sygefravær. Der synes dog behov for en yderligere udbredelse af det systematiske arbejde med langvarigt sygefravær herunder også målsætninger om nedbringelse af det gennemsnitlige sygefravær.

En sygdomspolitik kan defineres som et formaliseret sæt "spilleregler" for, hvordan ledelsen og medarbejderne i fællesskab og i praksis forebygger og håndterer konkrete sygdomsforløb på den enkelte arbejdsplads.

En sygdomspolitik bør forholde sig til de mange forskellige aspekter, der er sammenhængende med sygefraværet. I mange situationer vil ændringer i medarbejdernes sociale og familiemæssige situation kunne føre til fravær fra arbejdspladsen. Derfor må indsatsen tilrettelægges under hensyn til årsagerne til fraværet.

Udformningen af en sygdomspolitik må naturligvis ske med udgangspunkt i den enkelte arbejdsplads. Det er endvidere vigtigt, at sygdomspolitikken tager afsæt i "det hele menneske". Fravær har forskellige årsager, der kan give sig udslag i forskellige fraværsmønstre. Årsagerne til kortere sygefravær er typisk forskellig fra årsagerne til længerevarende sygefravær. Der er derfor behov for en systematisk og institutionstilpasset tilgang til fraværsproblematikken.

Inden institutionens sygdomspolitik formuleres, kan det være en fordel at have undersøgt, hvorledes problemer med fravær kommer til udtryk på institutionen. Der er her tale om en kortlægnings- og analysefase, hvor problemernes omfang og årsagerne hertil forsøges lokaliseret. I den efterfølgende formuleringsfase er resultaterne fra kortlægningen af sygefraværet i institutionen og analysen af årsagerne hertil et godt udgangspunkt.

Med en forebyggende indsats kan der på den enkelte arbejdsplads tages fat på en række af de faktorer, som er medvirkende årsager til sygefravær.

Fastholdelsesaspektet i en sygdomspolitik handler om, at man på den enkelte institution skaber rum og udviser hensyn i forhold til medarbejdere, der rammes af sygdom.

Foreløbige erfaringer med håndtering af sygefravær i staten

Da hver fjerde statslige institution allerede på nuværende tidspunkt arbejder systematisk med fravær, er der en række gode erfaringer, der kan gives videre.

Det er som udgangspunkt vigtigt, at der føres statistik over sygefraværet. De statslige institutioner er forpligtede til at foretage sygefraværsindberetninger til Økonomistyrelsens fraværsregistreringssystem FRAV. Denne del kan med fordel følges op af en egentlig offentliggørelse af sygefraværet i den enkelte institution. Synliggørelse og øget fokus har i flere tilfælde medvirket til at nedbringe fraværet, men årsagerne til fraværet fjernes dog ikke.

Undersøgelser viser, at flere af de mekanismer, der tilsyneladende medvirker til at mennesker udstødes fra arbejdsmarkedet, har deres udspring i arbejdspladsens arbejdsmiljø. En forebyggende indsats kan derfor bl.a. handle om en øget fokus på arbejdspladsvurdering (APV), hvor både fysiske og psykiske forhold belyses.

Den arbejdsgiverpligtige arbejdspladsvurdering kan i den forbindelse kobles sammen med en egentlig trivselsundersøgelse på arbejdspladsen, hvor medarbejdere - f.eks. via spørgeskemaer - giver udtryk for deres opfattelse af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Forebyggelse kan også udmønte sig ved, at der udarbejdes retningslinier, der tager hensyn til medarbejderens livsforløb, f.eks. i form af aflastning i forbindelse med svære kriser. I den forbindelse kan fraværssamtaler være en god måde at få skabt rum til, at medarbejderen kan fortælle om de forhold, der er årsag til at vedkommende har været sygemeldt gennem længere tid.

Der er i flere store statslige institutioner gode erfaringer med tilknytning af eksterne eksperter til håndtering af psykologiske og fysiologiske problemer blandt medarbejderne.

Ved det sygefravær, der skyldes problemer af psykologisk karakter, kan personalerådgivning vise sig at være en god investering. Personalerådgivning kan f.eks. være en abonnementsordning hos et rådgivningsfirma med tilknyttede socialrådgivere, psykologer, advokater mv.

Hvor sygefraværet på arbejdspladsen i vid udstrækning skyldes et belastende fysisk arbejdsmiljø kan ordninger, der indbefatter tilknytning af eksempelvis afspændingspædagoger eller fysioterapeuter, være en fornuftig løsningsmodel.

Inden sådanne omkostningskrævende ordninger vælges, bør der imidlertid være gennemført en grundig analyse af problemernes omfang, der dokumenterer et reelt behov.

Eksempler på statslige institutioners håndtering af sygdom og fravær

I det følgende præsenteres to eksempler på statslige institutioner, der gennem de senere år har arbejdet målrettet med sygefraværet.

Det første eksempel er Den Sociale Ankestyrelse, der er en styrelse under Socialministeriet. Den Sociale Ankestyrelse har en forhistorie med meget sygefravær blandt medarbejderne, hvilket man gennem en målrettet indsats nu forsøger at få bragt ned.

Det andet eksempel er Postområde Århus, der er en arbejdsplads med 1100 medarbejdere. Postområde Århus var tidligere kendetegnet ved højt sygefravær, men det er med en målrettet indsats på få år lykkedes at reducere sygefraværet i institutionen med 20 pct.

Eksempel 1

Den Sociale Ankestyrelse

Den Sociale Ankestyrelse deltager i et af Finansministeriet og CFU igangsat forsøgsprojekt vedrørende arbejdsfastholdelse og nedbringelse af fravær. Formålet med forsøgsprojektet i Den Sociale Ankestyrelse er at forbedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, idet arbejdsmiljøet menes at have betydning for det høje fravær i styrelsen. Projektet består af en række delaktiviteter og målet er at ændre fraværskulturen ved at sætte fokus på trivsel og fravær fra flere forskellige vinkler. De seks delaktiviteter er:

- Udvikling af edb-system til systematisk overvågning og registrering af sygefravær
- Opbygning af kolleganetværk, hvor hvert kontor vælger og får uddannet 1-2 medarbejdere, der kan kontaktes af kolleger med problemer af en eller anden art. Netværkspersonerne oplæres af professionelle fra Dansk Mentalhygiejnisk Center, der efter aftale endvidere tilbyder akut psykologisk, juridisk og økonomisk rådgivning 24 timer i døgnet for styrelsens medarbejdere.
- Ledelsesudvikling, herunder uddannelse af ledere i forbindelse med fraværs- og fastholdelsessamtaler
- Løbende personalemøder, hvor der sættes fokus på sygdom og fravær samt orientering om projektet
- Trivselsundersøgelse
- Personalekonference

Personalekonferencen har været anvendt til at præsentere og diskutere resultatet af trivselsundersøgelsen, samt udpege de væsentligste indsatsområder på baggrund af undersøgelsen. Målet med at nedbringe sygefraværet blev nået. Efter forsøgsprojektets udløb ultimo 1999 er det gennemsnitlige antal fraværsdage således blevet nedbragt fra 12,3 i 1996 til 8,7 i 1999.

Eksempel 2

Postområde Århus

Grundidéen med henblik på fastholdelse af medarbejdere har været at gennemføre hurtig opfølgning i forbindelse med sygdom. Som et nyt personalepolitisk redskab har man indført et system, der består i at følge medarbejderen tæt gennem helbredssamtaler og en vifte af tilbud, der kan øge muligheden for tilbagevenden. På kun 3 år har indsatsen reduceret sygefraværet fra 10.000 til 8.500 fraværstimer om måneden.

Postområde Århus aktiviteter består bl.a. i:

- Helbredssamtaler efter 12 sygedage inden for 1 år.
- Evt. opfølgningssamtale efter 50 dages sygefravær.
- Skriftlig indberetningspligt om samtalens forløb.
- Genoptræningskonto – mulighed for et opstartsforløb af op til 3 måneders varighed efter en længerevarende sygdomsperiode.
- Maksimal udnyttelse af mulighederne i det sociale kapitel med henblik på fastholdelse.

De to eksempler viser at tilgangen til sygefraværet er meget forskellig og institutionsspecifik. I Den Sociale Ankestyrelse er forebyggelselementet meget i fokus, hvor et væsentligt mål er at ændre fraværskulturen. I Postområde Århus er det i højere grad fastholdelselementet, der er i fokus, hvor samtaler og indslusning spiller en central rolle.

I Den Sociale Ankestyrelse har man et højt sygefravær, hvor det er vanskeligt entydigt at udpege årsagen hertil. Derfor vælger man at angribe problemstillingen fra forskellige vinkler.

I Postområde Århus er man klar over, at en væsentlig årsag til det høje sygefravær er det fysisk belastende arbejde. Selvom der er meget fokus på arbejdsmiljøet har arbejdet en sådan karakter, at det kan virke nedslidende. Det handler derfor om at have et godt beredskab i forhold til at kunne fastholde medarbejderne, samtidig med, at der fortsat fokuseres på arbejdsmiljøet.

Begge eksempler viser, at det kan lade sig gøre at nedbringe sygefraværet ved en målrettet indsats. Eksemplet fra Postområde Århus viser endvidere, at det ligeledes gennem en målrettet indsats er muligt at fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Også i lyset af, at der på sigt kan blive mangel på arbejdskraft, er det vigtigt, at de statslige institutioner påtager sig et socialt ansvar, hvor forebyggelse, fastholdelse og integration indgår i en samlet personalepolitisk strategi.

DEL II. Muligheder for personer med nedsat arbejdsevne

Kapitel 1 beskriver aftalen mellem Finansministeriet og CFU om lokale aftaler om job på særlige vilkår. Ordningerne, der beskrives i de øvrige kapitler, bygger på lovbaserede initiativer med tilskudsmuligheder.

Alle ordningerne i denne del retter sig mod allerede ansatte eller udefrakommende personer med nedsat arbejdsevne. Ved personer med nedsat arbejdsevne forstås personer, som ikke er i stand til at opnå beskæftigelse på ordinære vilkår, og hvis arbejdsevne er forringet af sociale og/eller helbredsmæssige årsager.

Kapitel 1. Aftale om lokale aftaler om job på særlige vilkår

Aftalen om lokale aftaler om job på særlige vilkår giver mulighed for at fravige organisationsaftalens/overenskomstens/lønafталens almindelige bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår. Sådanne fravigelser kan aftales med henblik på at lette adgangen til at skabe rummelige og fleksible arbejdspladser.

Ordnningen er frivillig, og det er derfor en forudsætning, at begge parter indvilger i at indgå en lokal aftale efter den nedenfor beskrevne procedure. Da det er et aftalebaseret system, involveres de offentlige myndigheder ikke ved indgåelsen af den lokale aftale. Ordningen er derfor et alternativ og supplement til de lovbaserede socialpolitiske ordninger.

Arbejdsgiveren bærer hele lønudgiften, og der ydes ikke offentligt tilskud eller refusion af lønudgiften.

Der er erfaring for, at lokale aftaler om job på særlige vilkår oftest indgås i situationer, hvor det er ønsket, at der tages særlige individuelle hensyn til en allerede ansat.

Målgruppen

Målgruppen for indgåelse af lokale aftaler er:

1. Allerede ansatte medarbejdere, såvel overenskomstansatte som tjenestemandansatte, med nedsat arbejdsevne.
2. Udefrakommende personer, der har dokumenteret nedsat arbejdsevne.

Lokale aftaler om job på særlige vilkår kan indgås for allerede ansatte og udefrakommende personer, hvis arbejdsevne er forringet af helbredsmæssige og/eller sociale årsager, og som selv ønsker beskæftigelse på særlige vilkår. Allerede ansatte omfatter også personer, som har været

ansat i puljejob i mere end 12 måneder, forudsat at de har nedsat arbejdsevne.

Betingelser

For udefrakommende er det en betingelse, at nedsættelsen af arbejdsevnen er dokumenteret med lægeerklæring (i fornødent omfang speciallægeerklæring) eller tilsvarende dokumentation. Dette krav gælder dog ikke førtidspensionister eller personer, der overgår fra anden ansættelse på særlige vilkår, hvis der i forvejen er taget stilling til arbejdsevnenedsættelsen ved ansættelsen i det hidtidige job.

Det er ikke et krav, at arbejdsevnenedsættelsen er varig.

Forudsætningen for at normale løn- og arbejdstidsvilkår kan fraviges, er for begge målgrupper, at der på institutionen/virksomheden er taget stilling til hvilket arbejde, der kan udføres efter aftalen. Der skal endvidere være taget stilling til i hvilket omfang, der kan etableres job på særlige vilkår efter aftalen.

Overenskomstansatte ansættes efter vedkommende organisationsaftales/overenskomsts bestemmelser suppleret med en lokal aftale indgået på institutionen mellem ledelse og tillidsrepræsentant. *Tjenestemænd* opretholder tjenestemandsansættelsen, ligeledes suppleret med en lokal aftale af nævnte art.

Forud for en tjenstemands overgang til en lokal aftale om job på særlige vilkår bør det tillige undersøges, hvorvidt de eksisterende muligheder på tjenstemandsområdet, herunder § 55-tillæg eller nedsat arbejdstid i en periode mv. kan være en løsning, jf. del III.

Samarbejdsudvalgene i statens institutioner skal løbende undersøge mulighederne for at etablere job på særlige vilkår.

Procedurer

Proceduren på den enkelte institution kan være følgende (efter omstændighederne kan rækkefølgen på 1) og 2) være omvendt):

- 1) En medarbejder ønsker at overgå til ansættelse på særlige vilkår.

Ved ansættelse af *tjenestemand* på særlige vilkår overgår tjenestemanden til anden stilling (jf. tjenestemandspensionsloven § 5, stk. 2). Der kan enten være tale om en nyoprettet eller en eksisterende stilling, som mht. ansættelsesvilkår er tilpasset den enkelte tjenestemand.

For så vidt angår udefrakommende vurderer arbejdspladsen, at der er mulighed for at ansætte en person i job på særlige vilkår.

- 2) Det er en forudsætning for indgåelse af lokale aftaler, at der på institutionen/virksomheden fastlægges principper for hvilket arbejdsindhold og arbejdsomfang, der kan varetages af personer på særligt aftalte vilkår. Det skal ske i samarbejdsudvalgsregi - medmindre et sådant ikke er etableret på institutionen.

Samarbejdsudvalget har til opgave at fastlægge generelle retningslinjer for udformningen af job på særlige vilkår, hvis det besluttes at etablere sådanne på baggrund af samarbejdsudvalgets løbende drøftelser.

De enkelte lokale aftaler skal ikke forelægges samarbejdsudvalget.

- 3) Hvis institutionen ønsker at ansætte en udefrakommende på særlige vilkår, kan der rettes henvendelse til den lokale kommune med henblik på evt. formidling af en egnet person. Institutionen kan også benytte sig af normale procedurer for ansættelse, dvs. gennem stillingsopslag.
- 4) Ledelsen og tillidsrepræsentanten for den berørte overenskomst-/organisationsgruppe eller for den pågældende ansatte indgår aftale om særlige løn- og ansættelsesvilkår.

Hvor der ikke er en tillidsrepræsentant, retter ledelsen henvendelse til den lokale afdeling af vedkommende forbund. Aftalen sendes til den forhandlingsberettigede organisation til orientering.

- 5) Institutionen giver den ansatte skriftlig meddelelse om de ændrede vilkår.

Da *tjenestemand* overgår til anden stilling, skal dette meddeles tjenestemanden i form af et nyt ansættelsesbrev. Ansættelsesbrevet indeholder tillige

tjenestemandens dokumentation for, at pensionen vil blive beregnet efter den hidtidige højere løn. Pensionsalderen beregnes efter gældende regler.

Hvis forudsætningerne for ansættelse i jobbet ikke længere er til stede, dvs. at den ansattes arbejdsevne ikke længere er nedsat, skal den ansattes muligheder for ansættelse på ordinære vilkår drøftes, hvis en af de lokale aftaleparter ønsker det.

De lokale aftaler indgås således uden godkendelse fra det offentlige social- og arbejdsmarkedssystem.

De lokale aftaler mellem institutionen og tillidsrepræsentanten for den berørte gruppe eller for den pågældende ansatte kan, medmindre andet er bestemt i aftalen, opsiges til bortfald med 6 måneders varsel. Virkningen af at aftalen bortfalder er, at de almindelige, centralt aftalte vilkår herefter gælder, jf. dog nedenfor.

I tilfælde af bortfald af aftalen fortsætter det enkelte ansættelsesforhold imidlertid uændret som en personlig ordning, indtil vedkommende opsiges, selv siger op, eller der indgås ny aftale.

Jobindholdet

Jobindholdet fastsættes gennem aftale mellem den enkelte og institutionen. Eksempelvis er der mulighed for, at den allerede ansatte kan fortsætte med sit hidtidige arbejdsområde med nedsat intensitet eller nedsat tid. Der er også mulighed for, at den enkelte kan omplaceres til andre arbejdsopgaver inden for ansættelsesområdet. Indgåelse af lokal aftale giver således i sig selv ikke anledning til at ændre jobindholdet.

For udefrakommende stilles der heller ikke særlige krav til jobindholdet ved indgåelse af lokal aftale.

Økonomiske og ansættelsesmæssige konsekvenser

- for ansættelsesmyndigheden

Udgiften for den enkelte institution vil være den løn, inklusiv evt. pensionsbidrag efter overenskomsten, der aftales i hvert enkelt tilfælde. Institutioner, der indgår lokale aftaler om etablering af job på særlige vilkår, kan overskride den på finansloven opførte lønsumsudgift med de hertil knyttede lønudgifter, jf. Finansministeriets cirkulære nr. 236 af 18/12/1998 om fleksjob mv. i staten.

Det enkelte ministerium/styrelse eller institution forudsættes at afholde de udgifter, der vil være forbundet med ansættelse af tjenestemænd på særlige vilkår. Det gælder indbetaling af pensionsdækningsbidrag til finanslovens § 36 for den statslige udgift ved at tjenestemænd får pensionen beregnet efter den hidtidige, højere pensionsgivende løn.

Ansættelsesforholdet er i øvrigt omfattet af den almindelige ansættelsesretlige lovgivning mv., herunder f.eks. funktionærloven, forudsat at betingelserne herfor i øvrigt er opfyldt. Der indbetales obligatoriske arbejdsgeberbidrag som ATP og arbejdsmarkedsbidrag mv.

- for den ansatte

Den lokale aftale er et supplement til organisationsaftalen/overenskomsten og de for tjenestemænd centralt aftalte ansættelsesvilkår iht. tjenestemandslovens §§ 45 - 47.

Aftalen om socialt kapitel indeholder ikke begrænsninger med hensyn til hvilke centralt aftalte ansættelsesvilkår, der kan fraviges. Typisk vil der være tale om løn- og arbejdstidsvilkår, men øvrige vilkår, hvorved ansættelsen adskiller sig fra en ordinær ansættelse kan også aftales. Der kan f.eks. aftales fravigelser vedrørende løn- og lønanciennitet, arbejdstids- og opgavetilrettelæggelse eller arbejdspladsindretning.

I det omfang der ikke er aftalt fravigelser, gælder de almindelige bestemmelser i organisationsaftalen/overenskomsten, herunder lokaloverenskomsten/lønaftalen, og mht. ansættelsesforholdets varighed gælder de almindelige regler.

Det fremgår af ansættelsesbrevet og af lokalaftalen, hvilke ansættelsesvilkår der gælder for den pågældende. Øvrige ansættelsesvilkår fremgår af organisationsaftale, overenskomst, anden aftale eller tjenestemandslvgivningen.

For tjenestemænd gælder særskilt, at pension beregnes efter evt. hidtidig højere løn fra den stilling, hvorfra tjenestemanden overgår til ansættelse på særlige vilkår, jf. bilag I. Pensionsalderen beregnes efter gældende regler.

For tjenestemænd er det aftalestof i henhold til tjenestemandslovens §§ 45 - 47, som kan fraviges. Vilkår, som er reguleret af tjenestemandsløven, kan ikke fraviges ved aftale.

Ansættelsesforholdet er varigt, medmindre det i ansættelsesbrevet er gjort tidsbegrænset.

Som bilag C og D er vedlagt et skabelonforslag til en aftale om job på særlige vilkår for henholdsvis overenskomstansatte og tjenestemænd.

Efter lov om aktiv socialpolitik, kap. 8, vil det være muligt for den ansatte at få kommunalt tilskud til værktøj og arbejdsredskaber m.m., som kompenserer for den ansattes begrænsninger i arbejdsevnen.

Der vil også være mulighed for støtte til arbejdsredskaber i henhold til lov om kompensation til handicappede i erhverv mv.

For så vidt angår allerede ansatte, der er medlem af en A-kasse, kan medlemskab af A-kassen opretholdes under ansættelsen. Ret til dagpenge i tilfælde af, at ansættelsesforholdet ophører, afhænger som for andre ansatte af A-kassens rådighedsvurdering i det enkelte tilfælde. Det påvirker ikke i sig selv den pågældendes situation over for A-kassesystemet, at man har været ansat i henhold til en lokal aftale om job på særlige vilkår, idet der ikke er tale om støttet beskæftigelse. Det påvirker således heller ikke mulighederne for tilkendelse af efterløn. Her er det et krav, at man skal være til rådighed for arbejdsmarkedet den dag, hvor efterløn tilkendes.

Hvis man som udefrakommende har en lønindkomst af en vis størrelse ved siden af en overførselsindkomst, kan der ske fradrag i overførselsindkomsten efter gældende regler. Den pågældende kan få oplysninger herom ved henvendelse til sin bopælskommune.

Twister

Hvis der ikke kan opnås enighed om indgåelse af lokale aftaler, kan uoverensstemmelsen behandles fagretligt ved afholdelse af mæglingssmøde, jf. pågældende hovedaftale. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

For tjenestemænds vedkommende kan uoverensstemmelsen indbringes til forhandling mellem Finansministeren og centralorganisationerne, jf. ho-

vedaftalen. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

Uoverensstemmelse vedrørende indgåede lokale aftalers indhold eller brud på indgåede lokale aftaler behandles i henhold til (fælles)overenskomstens bestemmelser herom. For tjenestemænd finder bestemmelserne i hovedaftalen anvendelse.

Henvisninger og yderligere information

Oversigt over eksisterende ordninger for tjenestemænd med helbredsmæssige problemer findes i del III.

Fmst. cirkulære nr. 236 af 18/12 1998 om fleksjob mv. i staten.

Fmst. cirk. 14/6 1997 om job på særlige vilkår (Socialt kapitel) (Fmst. nr. 33/97).

Personalestyrelsens cirkulæreskrivelse af 25/9 2000 om bevarelse af pensionsrettigheder for tjenestemænd mv., der ansættes i fleksjob eller job på særlige vilkår

Fmst. cirk. [29/5 2002](#) om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner ([Perst. nr. 010-02](#)).

Eksempel

Aftalebaseret job på særlige vilkår

Forsvarskommandoen med underliggende myndigheder.

En myndighed under Forsvarskommandoens ansvarsområde indgik en aftale om job på særlige vilkår med en assistent, der på grund af problemer med hjertet ikke var i stand til at varetage sig arbejde som hidtil.

Det blev aftalt, at den pågældende fik nedsat arbejdstiden til 22 timer om ugen, og at arbejdsgiveren anerkendte, at arbejdstempoet måtte forventes at være lavere, end man normalt forudsatte ved det pågældende tjenestested. Der blev samtidig aftalt en nedsættelse af lønnen, der tog hensyn til den reducerede arbejdstid og forventede mindre arbejdsindsats.

Arbejdsgiveren forpligtede sig til at anerkende skriftlige henstillinger og anvisninger fra den pågældende læge om i perioder at aflaste assistenten yderligere, hvis lægen skønnede det nødvendigt.

Arbejdet blev omfordelt med sigte på at fjerne det mest stressede arbejde fra assistenten.

Endvidere aftaltes, at arbejdet normalt skulle udføres fra et lokale, hvor rumtemperaturen kunne holdes tilpas lav og således virke mindst muligt belastende for assistenten.

Kapitel 2. Fleksjob

Fleksjob er job med 1/2 eller 2/3 løntilskud til personer med varigt nedsat arbejdsevne, der ikke modtager social pension. *Muligheden for 1/3 løntilskud er ophørt pr. 1. juli 2001. Personer i fleksjob med 1/3 løntilskud oprettet før denne dato bevarer dette tilskud, indtil fleksjobbet ophører, eller der foretages en fornyet vurdering af arbejdsevnen.*

Kommunen sørger for, at personer, der ikke modtager social pension, og som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på arbejdsmarkedet, har mulighed for at blive ansat i fleksjob. Mulighederne for revalidering til beskæftigelse på normale vilkår skal være udtømte, før der kan tilbydes et fleksjob.

For at motivere til ansættelse af flere personer i fleksjob har Finansministeriet endvidere etableret en statslig særordning om fleksjob mv. i staten, der er opført på finansloven. Særordningen betyder, at visse institutioner kan få dækket en del af den lønudgift, der ikke dækkes gennem det kommunale tilskud. Ordningen finansieres ved arbejdsgiverens indbetaling af et mindre månedligt bidrag pr. ansat.

Målgruppen

Der kan etableres fleksjob for udefrakommende og allerede ansatte personer under 65 år (dog 67 år for personer, der er fyldt 60 år pr. 1/7 1999) med varig begrænsning i arbejdsevnen, som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet. Fleksjob kan etableres for både overenskomstansatte og for tjenestemænd.

Betingelser

En medarbejder skal som hovedregel opfylde følgende 3 betingelser for at blive ansat i et fleksjob:

1. Nedsat arbejdsevne

Arbejdsevnen skal være nedsat af fysiske, psykiske eller sociale årsager. Vurdering af arbejdsevnen foretages på baggrund af en samlet vurdering

af personens forhold i lighed med vurderingen i forbindelse med revalidering. Afgørende for vurderingen er personens evne til fremover at kunne varetage et job.

For allerede ansatte skal kommunen først sikre, *at* personen ikke har mulighed for at fortsætte på arbejdspladsen uden tilskud til lønnen, dvs. i et job på normale vilkår, herunder efter de sociale kapitler, *at* personen heller ikke gennem en særlig indsats, som f.eks. omplacering og oplæring i nye arbejdsfunktioner kan forbedre arbejdsevnen, så beskæftigelse uden offentligt løntilskud er mulig.

2. Revalidering og andre muligheder er udtømte

Personer, der ansættes i et fleksjob, skal have gennemgået et eller flere revalideringsforsøg, der enten ikke har ført til beskæftigelse, eller revalidering er skønnet uigennemførlig.

I tilfælde hvor arbejdsevnen åbenbart er nedsat f.eks. på grund af et handicap, der afskærer personen fra at varetage et arbejde på normale vilkår, er der dog mulighed for, at et fleksjob kan godkendes uden forudgående revalideringsforanstaltninger.

Forsøg på revalidering er derfor ikke nødvendigvis en betingelse for, at medarbejdere kan overgå fra ansættelse på normale vilkår til fleksjob. Medarbejderen vil have mulighed for at overgå direkte fra den tidligere ansættelse til fleksjobbet.

For allerede ansatte bør det tillige undersøges om ansættelsesforholdet kan fortsætte ved omplacering eller ændrede arbejdsrutiner. Muligheden for i stedet at indgå en aftale om job på særlige vilkår bør tillige undersøges.

Forud for en tjenstemands overgang til et fleksjob bør det – udover ovennævnte – tillige undersøges, hvorvidt de eksisterende muligheder på tjenstemandsområdet, herunder § 55-tillæg eller nedsat arbejdstid i en periode mv. kan udgøre en løsningsmulighed, jf. del III.

3. Må ikke modtage social pension

Herved tænkes på alle former for social pension, herunder førtidspension og folkepension.

Personer, der allerede modtager førtidspension, har ikke krav på et tilbud om fleksjob, idet fleksjob er forbeholdt personer, der ikke modtager social pension. Det er derfor alene kommunen, der afgør om fleksjob skal eller kan tilbydes personer, der allerede modtager social pension.

Efter førtidspensionsloven kan kommunen støtte en førtidspensionists ønske om at komme i beskæftigelse ved at bestemme, at retten til førtidspension gøres hvilende. Når en pension gøres hvilende, ophører pensionsudbetalingen, men der er adgang til at få den genoptaget ved henvendelse til kommunen herom. Der skal i denne situation ikke søges om tilkendelse af pension på ny.

Der er ingen begrænsning på, hvor længe en førtidspension kan gøres hvilende.

Procedurer

Generelt må der henvises til den kommune, hvor den pågældende har bopæl for nærmere oplysning om procedurer vedrørende rekruttering og ansættelse. Som udgangspunkt er det personens bopælskommune, der sørger for og giver tilbud om fleksjob. Følgende procedurer er derfor at betragte som eksempler.

- 1) Arbejdspladsen beslutter at oprette et fleksjob.
- 2) Arbejdsgiveren eller personen retter henvendelse til pågældendes bopælskommune.
 - A. Hvis man ønsker at ansætte en allerede ansat medarbejder i et fleksjob, skal der rettes henvendelse til personens bopælskommune.
 - B. I tilfælde, hvor arbejdspladsen ønsker at ansætte en person udefra, kan arbejdspladsens kommune sørge for henvisning af en person til stillingen.

Samarbejdsudvalget på den enkelte institution skal løbende drøfte mulighederne for ansættelse af personer i fleksjob, ligesom de skal fastlægge retningslinier for udformningen af eventuelle stillinger.

- 3) En allerede ansat medarbejder bliver indkaldt til en samtale med kommunen. Her vil man vurdere, om pågældende opfylder betingelserne.
- 4) Beslutning om godkendelse af stillingen træffes af kommunen.
- 5) Når kommunen har godkendt en person til fleksjob aftales løn- og arbejdsvilkår, herunder f.eks. arbejdstiden, mellem arbejdsgiveren og medarbejderen i samarbejde med de faglige organisationer.

Der kan i visse tilfælde iværksættes arbejdsprøvning i en periode forud for eventuel ansættelse. Dette kan være en måde hvorpå arbejdsgiveren, kommunen og medarbejderen kan vurdere, hvilke typer arbejdsopgaver vedkommende kan varetage. Kommunen kan dække den fulde udgift i denne periode.

- 6) Kommunen har pligt til med jævne mellemrum at tage aftalen op til ny vurdering. Opfølgning skal første gang ske senest 6 måneder efter ansættelsen. Herefter skal opfølgning ske senest 12 måneder efter, at sagen sidst har været vurderet.

Økonomiske og ansættelsesmæssige forhold

- for ansættelsesmyndigheden

Ved ansættelse aftales løn og øvrige arbejdsvilkår som udgangspunkt efter de kollektive overenskomster, som gælder på ansættelsesområdet, herunder de sociale kapitler. Ved ansættelser, som ikke er dækket af kollektive overenskomster, gælder overenskomsterne på sammenlignelige områder.

Fastlæggelse af løn og øvrige arbejdsvilkår skal ske i samarbejde med de faglige organisationer.

Cirkulære om job på særlige vilkår (socialt kapitel) gør det muligt at aftale fravigelser af de almindelige løn- og ansættelsesvilkår - også i forbindelse med fleksjob. I givet fald skal man dog følge de retningslinjer der fremgår af aftalen om job på særlige vilkår. Det skal også bemærkes, at tilskuddet fra kommunen ved fleksjob netop skal kompensere arbejdsgiveren for den fleksjobansattes nedsatte arbejdsevne. I det omfang der ikke er aftalt fravigelser, gælder som udgangspunkt de almindelige bestemmelser i organisationsaftalen/overenskomsten/[lønaftalen](#), herunder lokaloverens-

komsten /lønftalen, og med hensyn til ansættelsesforholdets varighed gælder de almindelige regler herom.

For tjenestemænd er det aftalestof i henhold til tjenestemandslovens §§ 45 - 47, som kan fraviges. Villkår, som er reguleret af tjenestemandsløven, kan ikke fraviges ved aftale.

Arbejdsgiveren betaler lønnen til den ansatte, hvortil der ydes tilskud fra kommunen. Tilskuddets størrelse afhænger af graden af den nedsatte arbejdsevne hos den ansatte og kan udgøre hhv. $\frac{1}{2}$ eller $\frac{2}{3}$ af den mindste overenskomstmæssige timeløn på det aktuelle ansættelsesområde eller af den løn, som sædvanligvis gælder for tilsvarende arbejde. Hvis der inden for et overenskomstområde er indgået lokale overenskomster, er det den mindste overenskomstmæssige timeløn efter lokaloverenskomsten, der skal lægges til grund for beregningen. Hvis den lokale lønftale, der er indgået med en institution, har karakter af en lokaloverenskomst, er det denne overenskomst, der finder anvendelse.

Desuden refunderes arbejdsgiverens bidrag til ATP, arbejdsskadeforsikring samt eventuelle udgifter til andre arbejdsgiverbidrag med samme andel som lønudgiften i det omfang sådanne udgifter kan betragtes som en del af lønnen, eller har direkte relation hertil og er et krav efter lov eller overenskomst. Hvis overenskomsten indeholder en obligatorisk arbejdsmarkedspension, vil arbejdsgiverens bidrag til denne også blive refunderet med samme andel som lønudgiften.

Hvis arbejdsgiveren udbetaler en højere løn end den mindste overenskomstmæssige timeløn på ansættelsesområdet, påhviler denne lønudgift alene arbejdsgiveren. Overarbejdsbetaling, personlige tillæg, lokalløn og anciennitetstillæg mv. afholdes derfor af arbejdsgiveren, jf. dog bestemmelserne om den statslige fleksjobrefusionsordning nedenfor.

Hvis den ansatte i en periode modtager løn under sygdom, nedsættes løntilskuddet til arbejdsgiveren med et beløb svarende til det, arbejdsgiveren får refunderet efter lov om dagpenge under sygdom eller fødsel. Kommunen yder sygedagpenge fra 1. hele fraværsdag, og af denne grund er det ikke aktuelt at indgå en § 28 aftale, jf. nærmere om sådanne aftaler i kapitel 5.

Der kan ikke aftales mindre løn, end den der ydes tilskud i forhold til.

Der er ikke fastsat bestemmelser om hvordan tilskuddet udbetales. Kommunen må derfor træffe nærmere aftale med arbejdsgiveren om, hvordan udbetaling skal ske, f.eks. som et månedligt beløb i tilknytning til lønudbetalingen. Da der ikke skal udbetales løntilskud, når den ansatte på grund af sygdom ikke modtager løn, anbefales det, at tilskuddet udbetales bagud, så der i tilfælde af sygdom kan ske en ændret beregning af tilskuddet til arbejdsgiveren, inden udbetaling finder sted.

I det omfang arbejdsområdet er dækket af funktionærloven, er medarbejderen det også. Ansatte i fleksjob er omfattet af lovgivningen for lønmodtagere medmindre de enkelte love herom har undtaget denne persongruppe.

Af hensyn til skånebehovet bør personer, der er ansat i fleksjob, ikke pålægges overarbejde ud over den aftalte arbejdstid. Hvis personer i fleksjob pålægges overarbejde, bør det så vidt muligt afspadseres.

Personer i fleksjob kan være ansat med løn for 37 timer, men med aftalt nedsat tid som følge af et skånebehov. Arbejde ud over den aftalte arbejdstid er at betragte som overarbejde. Der vil kun blive tale om overtidstillæg, såfremt der ikke har fundet afspadsring sted inden for den givne normperiode i den relevante overenskomst.

De almindelige regler i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel finder anvendelse ved beskæftigelse i fleksjob.

Der afholdes ferie efter ferielovens regler.

Personer ansat i fleksjob med løn for 37 timer men med aftalt nedsat tid som følge af et skånebehov er omfattet af ferieaftalen og har således ret til at afholde 25 dages ferie årligt. Er arbejdet tilrettelagt med færre end 5 arbejdsdage om ugen, indgår et forholdsmæssigt antal arbejdsfrie dage i ferien.

Tilsvarende gælder for så vidt angår særlige feriedage, jf. ferieaftalens kapitel V.

Særlige feriefriidage optjenes og afvikles efter reglerne for fuldtidsansatte. Dvs. at der for hver afviklet særlig feriefritime indgår et forholdsmæssigt antal arbejdsfrie timer. Ordningen om særlige feriefriidage er under afvikling og erstattes af særlige feriedage.

Lov om forsikring mod følger af arbejdsskade gælder fuldt ud for personer i fleksjob.

Statslig fleksjobrefusionsordning

For at motivere statsinstitutioner til at ansætte flere personer i fleksjob er der ved Finansministeriets cirkulære nr. 236 af 18/12 1998 om fleksjob mv. i staten [med senere ændringer](#), åbnet mulighed for, at visse institutioner kan få refunderet den del af lønudgiften, der ikke dækkes gennem det kommunale tilskud efter lov om aktiv socialpolitik.

Refusionsordningen er ændret pr. 1. april 2002 med virkning for ansættelser fra og med denne dato. For disse ansættelser gælder, at der kan søges refusion for 50 pct. af den del af lønudgiften, der ikke dækkes af det kommunale tilskud. Fleksjob oprettet inden denne dato fortsætter med hidtidig refusion på 100 pct.

Omfattet af ordningen er alle statsinstitutioner, der er opført på finansloven som driftsbevilling eller som statsvirksomhed, og selvejende institutioner, der er opført på finansloven på lige fod med egentlige statsinstitutioner. Endvidere gælder ordningen både for selvejende institutioner, der i henhold til lov modtager driftstilskud fra staten (f.eks. museer og uddannelsesinstitutioner), og for selvejende institutioner, hvor mindst 50 pct. af institutionernes ordinære driftsudgifter dækkes af tilskud fra staten, jf. [cirkulære nr. 162 af 26/10 1999 om ændring af cirkulære om fleksjob mv. i staten](#). Selvstændige offentlige virksomheder er ikke omfattet af ordningen.

I beregningsgrundlaget for det statslige refusionsbeløb indgår som udgangspunkt de lønde, herunder evt. pensionsbidrag, der er en umiddelbar konsekvens af den overenskomst, som den pågældende ansættes i henhold til. Lønnen opgøres som de faktiske lønudgifter for institutionen til den ansatte i fleksjob i henhold til overenskomst, som institutionen ikke selv kan påvirke, herunder f.eks. ligeledes obligatoriske anciennitetstillæg. Overarbejdsbetaling indgår ikke i refusionsbeløbet, og bæres derfor alene af institutionen.

Da det er meningen, at ordningen skal hvile i sig selv, betaler de omfattede statsinstitutioner et bidrag pr. ansat til fleksjobordningen. Bidraget opgøres på baggrund af antallet af fuldtidsansatte (årsværk), og udgør [første kvartal 2003 169 kr. pr. måned for statsinstitutioner og 190 kr. for](#)

selvejende institutioner, foreninger mv. Bidraget fastsættes af Finansministeriet og opkræves af Økonomistyrelsen.

Den statslige særordning administreres af Økonomistyrelsen, hvortil yderligere spørgsmål kan rettes.

Der henvises i øvrigt til Økonomistyrelsens "Retningslinier for administration af fleksjobordningen i staten vedrørende refusion af lønudgifter og opkrævning af bidrag", jf. bilag F.

- for den ansatte

Lønnen aftales som udgangspunkt efter den på området gældende overenskomst, herunder det sociale kapitel.

Kommunen har pligt til at give tilbud om fleksjob på fuld tid, medmindre den pågældende foretrækker deltidsansættelse. Begrundelsen er, at beskæftigelse efter ordningen skal kunne udgøre et tilstrækkeligt forsørgelsesgrundlag.

Den nedsatte arbejdsevne kan vise sig ved, at den pågældende ikke kan arbejde fuldt effektivt på fuld tid, og/eller ved, at den pågældende kan arbejde fuldt effektivt, men da kun på nedsat tid. Det betyder, at der midlertidigt, eller mere permanent, er mulighed for at aftale, at personen tilrettelægger sin arbejdsindsats således, at arbejdstiden begrænses, selv om aflønningen sker i forhold til fuld normal arbejdstid. Der er ingen fast grænse for, hvor langt en person kan gå ned i arbejdstid og samtidig modtage løn for fuld arbejdstid. Samlet set skal arbejdspræstationen sættes i forhold til den begrænsning i arbejdsevnen, som danner grundlag for fastsættelsen af løntilskuddet.

Hvis medarbejderen tidligere har været optaget i en pensionskasse, kan denne pensionsordning eventuelt videreføres i fleksjobbet.

Tjenestemænd kan bevare retten til at få pensionen beregnet efter hidtidig højere pensionsgivende løn mod, at der sker indbetaling af pensionsdækningsbidrag til staten, jf. bilag G.

Fleksjobbet har ikke betydning i forhold til tjenestemandens senere muligheder for at søge afsked med kvalificeret svagelighedspension. Det er

dog et krav, at der er årsagssammenhæng mellem afskedigelsesgrunden og tilkendelsen af den kvalificerede svagelighedspension.

Der optjenes ikke dagpenget til A-kasse i ansættelsesperioden. Dette betyder, at den ansatte ikke kan modtage arbejdsløshedsdagpenge, gå på efterløn eller få orlov til uddannelse eller børnepasning. Men medarbejderen kan godt forblive medlem af en A-kasse, selv om personen i en periode ansættes i fleksjob. Det kan være fornuftigt i de tilfælde, hvor der er begrundet håb om, at en normal ansættelse senere kan opnås eller hvis betingelserne for [fleksydelse](#) er opfyldte, jf. nedenfor.

Fleksydelsesordningen er en efterlønslignende tilbagetrækningsydelse for personer, der er visiteret til fleksjob og betaler fleksydelsesbidrag. Yderligere oplysninger fås hos Arbejdsdirektoratet.

Med virkning fra den 1. januar 2000 kan der udbetales ledighedsydelse fra det tidspunkt, en person er visiteret til et fleksjob, og til jobbet påbegyndes.

Personer, som har været ansat i et fleksjob i 12 sammenhængende måneder, får ved uforskyldt ledighed udbetalt en ledighedsydelse af kommunen. Ydelsen udgør et beløb svarende til 91 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb. Ydelsen kan dog højst udgøre et beløb, som svarer til, hvad den pågældende i de forudgående tre måneder i gennemsnit har modtaget i løn eller dagpenge efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Der er ikke længere begrænsning på, at udbetaling af ledighedsydelse til personer, der er visiteret til fleksjob indtil fleksjobbet påbegyndes, kun kan finde sted i tre måneder inden for de seneste 24 måneder.

Ansatte i fleksjob eller modtagere af ledighedsydelse kan overgå til [fleksydelse](#) under forudsætning af, at de almindelige betingelser herfor er opfyldt. En nærmere beskrivelse af reglerne findes i Socialministeriets og Det Centrale Handicapråds "Pjece om Fleksjob".

Ansættelse i et fleksjob forhindrer ikke, at der senere kan ansøges om førtidspension eller delpension.

Hvis den ansatte flytter til en anden kommune kan det allerede oprettede fleksjob fortsætte.

Jobindhold

Kommunen kan give en person med begrænsninger i arbejdsevnen, som er ansat eller skal ansættes, hjælp til arbejdsredskaber og kortvarige kurser, når hjælpen har afgørende betydning for, at den pågældende kan fastholde eller opnå beskæftigelse. Det er en betingelse, at arbejdsredskaberne kompenserer den pågældendes begrænsninger i arbejdsevnen.

Der kan endvidere ydes tilskud til ansættelse af en personlig assistent, der bistår medarbejderen med de praktiske arbejdsfunktioner, som personen ikke selv er i stand til at varetage. Tilskuddet ydes gennemsnitlig 20 timer pr. uge. Løntilskuddet svarer normalt til den overenskomstmæssige studentertimelønsats inden for statens område. Arbejdsformidlingen vurderer og finansierer tilskuddet.

Klageregler

Kommunens og amtskommunens afgørelser om fleksjob efter lov om aktiv socialpolitik kan indbringes for det sociale nævn efter reglerne i kapitel 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Henvisninger

Fmst. cirkulære nr. 236 af 18/12 1998 om fleksjob mv. i staten.

[Fmst. cirkulære nr. 162 af 26/10 1999 om ændring af cirkulære om fleksjob mv. i staten.](#)

[Fmst. bekendtgørelse nr. 222 af 22/3 2001 om fleksjobordningen for ikke-statslige tilskudsmodtagere.](#)

[Fmst. cirkulære nr. 43 af 22/5 2002 om ændring af cirkulære om fleksjob mv. i staten.](#)

Lovbekendtgørelse nr. 614 af 26/6 2001 om aktiv socialpolitik.

Socialministeriets vejledning nr. 39 af 5/3 1998 om lov om aktiv socialpolitik.

Lovbekendtgørelse nr. 761 af 11/9 2002 om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Ankestyrelsens vejledning nr. 185 af 18/9 1998 om syge- og barseldagpenge.

Lov nr. 293 af 14/5 1998 om kompensation til handicappede i erhverv m.v., som ændret ved lov nr. 277 af 12/5 1999 og lov nr. 1254 af 20/12 2000.

Bekendtgørelse nr. 1334 af 14/12 2000 om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

Pjece om Fleksjob, udgivet af Socialministeriet og Det Centrale Handicapråd. Pjecen er tilgængelig på Det Centrale Handicapråds hjemmeside: <http://www.dch.dk>.

Yderligere information kan i øvrigt indhentes hos den relevante (amts)-kommune.

Kapitel 3. Skånejob med løntilskud

Indsatsen med oprettelse af skånejob til førtidspensionister skal medvirke til at videreudvikle et rummeligt arbejdsmarked, hvor der er plads til personer, der ikke har den fulde arbejdsevne i behold, men som kan gøre en indsats på fleksible vilkår. Formålet er at give så mange førtidspensionister som muligt en aktiv tilværelse.

Målgruppen

Målgruppen for ansættelse i skånejob er allerede ansatte, der tilkendes førtidspension, herunder også ansatte på tjenestemandsvilkår, samt udefra kommende personer med tilkendt førtidspension.

Skånejobs er beregnet for personer, der af fysiske, psykiske eller sociale årsager ikke kan opnå eller fastholde et arbejde, evt. på nedsat tid, på ordinære arbejdsvilkår.

Betingelser

Det er en betingelse, at personen modtager førtidspension efter lov om social pension.

Ordnningen retter sig i praksis primært mod førtidspensionister, der stadig har en restarbejdsevne, som ønskes udnyttet, selvom den pågældende modtager førtidspension.

Retten til et tilbud om skånejob forudsætter, at personen har en restarbejdsevne af et sådant omfang, at beskæftigelse på det almindelige arbejdsmarked er mulig. Det forudsættes således, at den personlige arbejdsindsats reelt kan svare til arbejdsgivers andel af lønudgiften.

Personer, der har søgt om førtidspension, men ikke har fået denne tilkendt, er ikke berettiget til et skånejob med løntilskud.

Som med fleksjob bør det forinden etableringen af et skånejob med løntilskud undersøges, om der i stedet kan indgås aftale om job på særlige vilkår uden løntilskud.

Procedurer

Generelt må der henvises til den kommune, hvor den pågældende har bopæl, for nærmere oplysning om procedurer vedrørende rekruttering og ansættelse. Som udgangspunkt er det personens bopælskommune, der sørger for og giver tilbud om skånejob med løntilskud. Følgende procedure er derfor at betragte som eksempel.

- 1) Arbejdspladsen beslutter at oprette et skånejob.
- 2) Arbejdsgiveren eller personen retter henvendelse til pågældendes bopælskommune.
 - A. Hvis man ønsker at ansætte en allerede ansat medarbejder i et skånejob, skal der rettes henvendelse til personens bopælskommune.
 - B. I tilfælde, hvor arbejdspladsen ønsker at ansætte en person udefra, kan arbejdspladsens kommune sørge for henvisning af en person til stillingen.

Samarbejdsudvalget på den enkelte institution skal løbende drøfte mulighederne for at ansætte personer i skånejob, ligesom de skal fastlægge retningslinier for udformningen af eventuelle stillinger.

- 3) En allerede ansat medarbejder bliver indkaldt til en samtale med kommunen. Her vil man vurdere, om pågældende opfylder betingelserne.
- 4) Beslutning om godkendelse af stillingen træffes af kommunen.
- 5) Arbejdsgiveren, medarbejderen og kommunen indgår en aftale, som kan fastlægge karakteren af arbejdsopgaverne, arbejdstiden mv. Løn- og arbejdsvilkår fastsættes i samarbejde mellem de faglige organisationer, arbejdsgiveren og medarbejderen.
- 6) Kommunen har pligt til med jævne mellemrum at tage aftalen op til ny vurdering. Opfølgningen skal første gang ske senest 6 måneder efter ansættelsen. Herefter skal opfølgningen ske senest 12 måneder efter, at sagen sidst har været vurderet.

Økonomiske og ansættelsesmæssige forhold

- for ansættelsesmyndigheden

Løn- og ansættelsesvilkår, herunder arbejdstid, fastsættes efter forhandling mellem arbejdsgiver og arbejdstager i samarbejde med den faglige organisation. Arbejdsgiveren betaler lønnen til den ansatte, hvortil kommunen yder tilskud.

Kommunens tilskud til lønnen beregnes af lønnen med tillæg af udgifter til arbejdsgiverbidrag, ATP samt eventuelle udgifter til andre arbejdsgiverbidrag. Tilskuddet er på halvdelen af den løn som arbejdsgiveren betaler. Løntilskuddet kan dog højst udgøre 1/6 af den mindste overenskomstmæssige timeløn inden for det aktuelle ansættelsesområde eller af den løn, som sædvanligvis gælder for tilsvarende arbejde.

Hvis overenskomsten inden for det aktuelle ansættelsesområde ikke har en mindsteløn, anvendes den løn, som en person uden forudgående kvalifikationer ansættes med på det pågældende område, som grundlag for beregningen af tilskuddet. Personalestyrelsen og 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.

Hvis arbejdsgiveren indbetaler til en overenskomstmæssig pensionsordning, vil arbejdsgiverens bidrag til denne også blive refunderet med samme andel som lønudgiften.

Hvis arbejdsgiver efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel får refunderet udbetalt løn under sygdom, nedsættes løntilskuddet med det beløb, som arbejdsgiveren har ret til efter lov om dagpenge og fødsel.

Der er ikke fastsat særlige bestemmelser om hvordan tilskuddet udbetales. Kommunen må derfor træffe nærmere aftale med arbejdsgiveren om, hvordan udbetaling skal ske, f.eks. som et månedligt beløb i tilknytning til lønudbetalingen. Da der ikke skal udbetales løntilskud, når den ansatte på grund af sygdom ikke modtager løn, anbefales det, at tilskuddet udbetales bagud, så der i tilfælde af sygdom kan ske en ændret beregning af tilskuddet til arbejdsgiveren, inden udbetaling finder sted.

Der er ikke umiddelbart ret til anciennitetsmæssig placering eller anciennitetsmæssige lønstigninger. Der er dog ikke noget til hinder for, at ar-

bejdsgiveren indplacerer den ansatte på et højere skalatrin eller aftaler en højere løn med den ansatte. Eventuel supplerende aflønning finansieres alene af arbejdsgiveren, da tilskuddet alene beregnes af den mindste overenskomstmæssige løn.

I det omfang arbejdsområdet er dækket af funktionærloven, er medarbejderen det også. Ansatte i skånejob med løntilskud er omfattet af lovgivningen for lønmodtagere, medmindre de enkelte love herom har undtaget denne persongruppe.

De almindelige regler i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel finder anvendelse ved beskæftigelse i skånejob med løntilskud.

Der skal særligt gøres opmærksom på den mulighed, der er efter § 28 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, til at indgå en aftale med lønmodtageren om refusion af sygedagpenge for de første to ugers sygdom, hvis personens fraværsrisiko på grund af langvarig eller kronisk sygdom er væsentligt forøget.

Der afholdes ferie efter ferielovens regler.

Lov om forsikring mod følger af arbejdsskade gælder fuldt ud for personer i skånejob med løntilskud.

- for den ansatte

Der kan ske fradrag i førtidspensionen, når der oppebæres en vis indtægt ud over førtidspensionen. Det vil som hovedregel kun være relevant i tilfælde, hvor der udbetales supplerende aflønning. Kommunen kan være behjælpelig med nærmere vejledning om eventuelt fradrag i pensionen.

Der kan aftales nedsat tid for personer ansat i skånejob. I så fald reduceres lønnen i forhold til arbejdstiden.

Der kan ikke opretholdes A-kassemedlemskab, eftersom personen ikke står til rådighed for det ordinære arbejdsmarked, når der er tilkendt førtidspension. Rådighedsforpligtelsen vil heller ikke kunne opfyldes senere, medmindre førtidspensionen frasiges eller bortfalder.

Der er mulighed for tidsubegrænset at gøre førtidspensionen hvilende. Dette kan have betydning, hvis helbredsforholdene ændrer sig til det bedre, og en førtidspensionist ønsker et fleksjob.

Jobindhold

Det er væsentligt, at arbejdsopgaverne tilpasses medarbejderen. Således kan bestemte handicap forhindre udførelsen af visse arbejdsopgaver. Omvendt vil der være arbejdsopgaver, der kan løses uagtet den reducerede arbejdsevne.

Kommunen kan yde tilskud til arbejdspladsindretning eller arbejdsredskaber, som kan være nødvendige, hvis medarbejderen skal kunne opretholde eller forbedre sin arbejdsevne.

Der kan endvidere ydes tilskud til ansættelse af en personlig assistent, der bistår medarbejderen med de praktiske arbejdsfunktioner, som personen ikke selv er i stand til at varetage. Tilskuddet ydes gennemsnitlig 20 timer pr. uge. Løntilskuddet svarer normalt til den overenskomstmæssige studentertimelønsats inden for statens område. Arbejdsformidlingen vurderer og finansierer tilskuddet.

Klageregler

Kommunens og amtskommunens afgørelser om skånejob med løntilskud efter lov om aktiv socialpolitik kan indbringes for det sociale nævn efter reglerne i kapitel 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Henvisninger og yderligere information

Lovbekendtgørelse nr. [614 af 26/6 2001](#) om aktiv socialpolitik, med senere ændringer.

Socialministeriets vejledning nr. 39 af 5/3 1998 om lov om aktiv socialpolitik.

Lovbekendtgørelse nr. [697 af 21/8 2002](#) om social pension.

Socialministeriets vejledning nr. 66 af 10/3 1998 om social pension.

Lov nr. 293 af 14/5 1998 om kompensation til handicappede i erhverv mv., som ændret ved lov nr. 277 af 12/5 1999 og [lov nr. 1254 af 20/12 2000](#).

Kapitel 4. Revalidering

Revalidering i form af virksomhedsrevalidering eller anden revalidering tager sigte på at hjælpe personer med begrænsninger i arbejdsevnen til helt eller delvist at kunne forsørge sig selv. Revalidering kan være nødvendig for at give personer med begrænsning i arbejdsevnen det løft, der skal til for at blive fastholdt eller komme ind på arbejdsmarkedet.

Målgruppe

Allerede ansatte eller udefrakommende personer, hvis arbejdsevne er begrænset af fysiske, psykiske eller sociale årsager, kan af kommunen få tilbud om revalidering, hvor målet er hel eller delvis selvforsørgelse på arbejdsmarkedet. Revalideringen skal være nødvendig. Det er således en betingelse, at det beskæftigelsesmæssige problem ikke kan løses gennem erhvervsrettede aktiviteter efter lov om aktiv socialpolitik eller anden lovgivning. Det er ligeledes en betingelse for tilbud om revalidering, at der er en realistisk mulighed for at personen gennem revalideringen kan blive i stand til at klare sig selv helt eller delvist.

Nogle personer med begrænsninger i arbejdsevnen vil ikke gennem et revalideringsforløb kunne bringes i stand til at yde den arbejdsindsats, der kræves ved beskæftigelse på normale vilkår, herunder ved aftalebaserede job på særlige vilkår. Det erhvervmæssige sigte kan derfor for nogle være ansættelse i fleksjob.

Det erhvervmæssige sigte kan også være skånejob med løntilskud. Også personer, der allerede modtager førtidspension efter lov om social pension har mulighed for at forbedre eller bevare en resterende arbejdsevne gennem revalidering.

Det er ikke muligt at udpege bestemte grupper for revalideringsindsatsen. Det afgørende er, om revalideringen er nødvendig for at give personen det løft, der skal til for at blive fastholdt eller komme ind på arbejdsmarkedet. Kommunen må derfor foretage en samlet vurdering af den pågældendes helbredsmæssige og sociale situation, herunder uddannelsesniveau og tilknytning til arbejdsmarkedet.

Såvel allerede ansatte som udefrakommende kan være berettiget til revalidering.

Betingelser

Sigtet med revalidering er erhvervsrettet. Udgangspunktet er således at kvalificere personen til at klare et arbejde på normale vilkår.

For at få støtte til revalidering skal følgende betingelser være opfyldt:

- personen skal have begrænsninger i arbejdsevnen,
- der skal være en realistisk mulighed for, at revalidering kan føre til hel eller delvis selvforsørgelse, og
- erhvervsrettede aktiviteter efter lov om aktiv socialpolitik eller anden lovgivning er ikke tilstrækkelige til at fastholde eller bringe personen ind på arbejdsmarkedet.

Procedurer

Kommunen er ansvarlig for revalideringsindsatsen over for enkeltpersoner. For at tilgodese de personer, hvis behov er af en sådan art, at de ikke umiddelbart kan dækkes af de kommunale tilbud, er det vigtigt, at kommunen er opmærksom på de amtskommunale revalideringstilbud og indgår i et samarbejde med amtskommunen.

Kommunen tilrettelægger revalideringen i samarbejde med personen. Tilbudet skal tilpasses den enkeltes forudsætninger og behov, og der skal tages hensyn til personens egne ønsker om fremtidig beskæftigelse.

Virksomhedsrevalidering tilrettelægges i samarbejde med både personen og virksomheden. Her tager revalideringen sigte mod en efterfølgende varig ansættelse på normale løn- og arbejdsvilkår i virksomheden eller i en virksomhed med tilsvarende funktioner.

Virksomhedsrevalidering er den revalidering, der primært foregår i offentlige og private virksomheder i form af arbejdsprøvning, erhvervsmodnende eller afklarende aktiviteter, optræning eller oplæring, herunder uddannelsesforløb, der har udgangspunkt i virksomheden.

Det er personens forudsætninger og behov der er afgørende for, om der iværksættes en virksomhedsrevalidering eller en anden form for revalidering.

Proceduren for revalidering kan være følgende:

- 1) Arbejdspladsen beslutter at oprette en stilling til optræning. En sådan beslutning kan f.eks. være foranlediget af, at der i forvejen er eller har været ansat en medarbejder, hvis arbejdsevne er nedsat, men som man ønsker at fastholde i beskæftigelse.
- 2) Den person, der har behov for revalidering henvender sig typisk til bopælskommunen med henblik på støtte til revalidering. Ønsker arbejdspladsen at ansætte en person udefra, kan det ske ved henvendelse til kommunen eller arbejdsformidlingen.
- 3) Der iværksættes eventuelt en forrevalidering, hvis det ikke er muligt at fastlægge det erhvervsmæssige sigte med revalideringen. I forrevalideringen kan indgå arbejdsprøvning for at vurdere, om personen med sit helbred og ressourcer kan optrænes til at udføre et givent arbejde. En arbejdsprøvning vil som regel være af kortere varighed.
- 4) Kommunen fastlægger en erhvervsplan i samarbejde med den person, der har behov for revalidering. I erhvervsplanen fastlægges de aktiviteter, der skal indgå i revalideringen fra det tidspunkt, hvor det erhvervsmæssige sigte er afklaret. Planen angiver endvidere målet med revalideringen og de tidsmæssige rammer herfor. Ved virksomhedsrevalidering deltager virksomheden også i tilrettelæggelsen. Her angiver erhvervsplanen tillige, hvordan virksomheden deltager i revalideringsforløbet samt kommunens bistand til virksomheden.
- 5) Det kan være en god idé at igangsætte en arbejdsprøvning, inden den endelige ansættelsesaftale indgås i samarbejde med kommunen.
- 6) Optræning eller oplæring hos en arbejdsgiver kan indgå i en erhvervsplan. Et optræningsforløb kan være en opfølgning på en arbejdsprøvning, hvor det erhvervsmæssige sigte for personen er blevet afklaret. Varigheden af en optræning afhænger af personens behov, og optræningen skal sigte mod en beskæftigelse på arbejdsmarkedet.

Optræningen vil derfor kunne vare fra nogle få uger eller måneder og op til 1 år eller mere.

- 7) Kommunen skal løbende følge revalideringsforløbet med henblik på at støtte gennemførelsen og påse, at personen følger erhvervsplanen. Kommunen skal følge op på erhvervsplanen hver 6. måned.

Med virksomhedsrevalidering kan revalideringsindsatsen i højere grad sammenkædes med erhvervslivets aktuelle behov for arbejdskraft. Arbejdspladsen bør i forbindelse med ansættelsen overveje, om man senere har mulighed for at ansætte personen på ordinære vilkår eller evt. i andre ordninger under det sociale kapitel, hvis det ikke lykkes at optræne arbejdsevnen fuldstændigt.

Økonomiske og ansættelsesmæssige forhold

- for ansættelsesmyndigheden

Ved virksomhedsrevalidering med løn aflønnes personen som minimum med den mindste overenskomstmæssige løn på det aktuelle ansættelsesområde eller med den løn, der sædvanligvis gælder for tilsvarende arbejde. Arbejdsgiveren kan betale en højere løn, f.eks. aflønne efter anciennitet.

Arbejdsgiveren udbetaler lønnen. Kommunen yder arbejdsgiveren tilskud til lønnen med tillæg af eventuelle arbejdsgiverbidrag til ATP mv., herunder eventuelt pensionsbidrag. Op til hele lønudgiften kan refunderes. Tilskuddet kan nedsættes i takt med, at arbejdsevnen genvindes. Der træffes aftale herom med kommunen.

Arbejdsvilkårene i øvrigt svarer til de sædvanligt gældende for arbejdsmarkedet. Arbejdsforholdet er omfattet af ferieloven og lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

I det omfang personen ansættes inden for et arbejdsområde, der er dækket af funktionærloven, er medarbejderen det også.

Der er mulighed for, at arbejdsgiveren og medarbejderen kan indgå en aftale om refusion af sygedagpenge efter § 28 i lov om dagpenge ved sygdom og fødsel, se nærmere om sådanne aftaler i kapitel 5.

- for den ansatte

Medarbejderen ansættes normalt på fuld tid.

Kommunen nedsætter revalideringsydelsen med det beløb, som personen får i løn under optræning.

Personen kan bevare eventuelt medlemskab af A-kasse under ansættelsen. Det er dog ikke muligt at medregne arbejdsoptræning efter § 60 i lov om aktiv socialpolitik til arbejdskravet for ret til dagpenge.

Der er mulighed for befordringsgodtgørelse og hjælp til udgifter til undervisningsmateriale.

Jobindhold

Det er væsentligt, at arbejdsopgaverne tilpasses medarbejderen, men eftersom det er hensigten at genoptræne personen til fuld arbejdsevne, bør særlige hensyn langsomt aftrappes.

Ved nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne kan kommunen yde hjælp til udgifter til nødvendigt værktøj, arbejdsredskaber eller indretninger, som er nødvendige, men ikke stilles til rådighed af arbejdspladsen. Endvidere kan der ydes økonomisk støtte til personlig bistand som f.eks. sekretærbistand til blinde og svagtsynede, tolkebistand til døve og tunghøre og personlig bistand til personer med fysisk handicap.

Optræningen kan udover de konkrete arbejdsopgaver indeholde relevante kurser eller anden uddannelse.

Klageregler

Kommunens og amtskommunens afgørelser om revalidering efter lov om aktiv socialpolitik kan indbringes for det sociale nævn efter reglerne i kapitel 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Henvisninger og yderligere information

Lovbekendtgørelse nr. 614 af 26/6 2001 om aktiv socialpolitik, med senere ændringer.

Socialministeriets vejledning nr. 39 af 5/3 1998 om lov om aktiv socialpolitik.

Der henvises i øvrigt til den relevante bopælskommune, der kan bidrage med yderligere information.

Eksempel 1 - DSB

En medarbejder har gennem 25 år solgt billetter på en stor station i provinsen. Hun har pådraget sig en belastningsskade i sine arme og bliver sygemeldt i november 1998.

Det er vanskeligt at finde et arbejde som medarbejderen kan udføre i DSB, og i februar 1999 har DSB og medarbejderen et første møde med bopælskommunen for at undersøge, om medarbejderen kan blive revalideret. Kommunen vurderer, at medarbejderen kan revalideres uden for DSB.

Medarbejderen vil imidlertid gerne blive i DSB, så måneden efter aftaler DSB, medarbejderen og dennes sagsbehandler i kommunen, at medarbejderen skal have en tre måneders arbejdsprøvning med forefaldende arbejde i DSB. Hensigten er at undersøge hvilke arbejdsopgaver medarbejderen kan udføre. Arbejdsprøvningen forløber godt og medarbejderens arme har det bedre.

Ved evalueringen af arbejdsprøvningen aftales det samtidigt, at medarbejderen skal forsøge at genoptage billetsalgsarbejdet på en mindre station og på nedsat tid. Til dette bevilger kommunen virksomhedsrevalidering i fire måneder.

Efter udløbet af virksomhedsrevalideringsperioden fortsætter medarbejderen sit arbejde på den mindre station i et fleksjob.

Eksempel 2 - DSB

En stationsbetjent er sygemeldt i næsten 120 dage som følge af en arbejdsulykke i 1995, hvor han pådrager sig en rygskaide.

Der er lagt op til at medarbejderen skal afskediges med pension efter den dagældende 120 dages regel, men medarbejderen kontakter personalekonsulenten for at få rådgivning.

Medarbejderen vil gerne i lære som maskinarbejder. Da en læge vurderer, at ryggen kan holde til det, indgår DSB og medarbejderen en uddannelsesaftale som voksenalrling. Medarbejderen kontakter sin bopælskommune, som bevilger revalideringsydelse i hele læretiden. Han beholder sin tjenestemandsansættelse.

Medarbejderen afslutter sin læretid i slutningen af 1999. Af fagpolitiske årsager kan han ikke forsætte som maskinarbejder, hvis han samtidig ønsker at forblive tjenestemand. Da medarbejderen ikke ønsker at blive overenskomstansat, undersøger han mulighederne for et andet arbejde.

Ryglidelsen er helbredt ved genoptræning.

I 2000 har medarbejderen påbegyndt en uddannelse som lokomotivfører på almindelige løn- og ansættelsesvilkår.

Kapitel 5. Delvist uarbejdsdygtige personer omfattet af dagpengeloven

Personer, der efter en sygdomsperiode eller på grund af undersøgelser eller ambulante behandling er delvist uarbejdsdygtige, kan søge om at få udbetalt nedsatte sygedagpenge. Kravet er, at personen skal være afskåret fra at arbejde i mindst 4 timer om ugen. Ved delvis uarbejdsdygtighed får personen udbetalt løn for de timer, hvor personen arbejder, og dagpenge for de timer, personen er fraværende.

For personer, hvis sygdomsrisiko er væsentligt forøget pga. en langvarig eller kronisk lidelse, er der endvidere mulighed for at arbejdsgiveren med kommunens godkendelse kan aftale med den ansatte, at arbejdsgiveren får refunderet et beløb svarende til satsen for dagpenge, som lønmodtageren har ret til fra arbejdsgiveren i de første 2 uger af sygefraværet, jf. dagpengelovens § 28.

Målgruppe

Der kan udbetales nedsatte dagpenge til allerede ansatte som er delvist uarbejdsdygtige på grund af sygdom.

Betingelser

Før der kan tilkendes nedsatte sygedagpenge ved delvis uarbejdsdygtighed, skal lægen skønne, at den enkelte kun kan bestride arbejdet delvist. Der stilles ikke krav om en forudgående fraværperiode med fuldt fravær. Det er imidlertid et krav for udbetaling af nedsatte dagpenge, at den delvise uarbejdsdygtighed betyder, at den pågældende er afskåret fra at arbejde minimum 4 timer pr. uge.

Jobindholdet

Der er ikke formelle krav til jobindholdet. Det skal ikke nødvendigvis ændres med baggrund i delvis uarbejdsdygtighed.

Økonomiske og ansættelsesmæssige konsekvenser - for ansættelsesmyndigheden

Ved sygdom hos timelønnet personale skal ansættelsesmyndigheden betale sygedagpenge til den ansatte for det antal timer, den pågældende er fraværende fra arbejdet. For personale ansat på funktionærvilkår eller funktionærlignende vilkår, skal institutionen betale fuld løn, selvom den ansatte kun er delvist arbejdsdygtig.

Ifølge dagpengelovens § 6, stk. 2, skal arbejdsgiveren anmelde sygdomstilfælde til den ansattes bopælskommune senest en uge efter 1. fraværsdag eller, hvis arbejdsgiveren har udbetalt dagpenge, senest en uge efter, at udbetalingen fra arbejdsgiveren er ophørt.

Hvis den ansatte opfylder beskæftigelseskravet i forhold til arbejdsgiveren, skal arbejdsgiveren afholde udgiften til sygedagpenge i de første 2 uger af sygefraværet (arbejdsgiverperioden). Herefter finansieres udgiften af kommunen. I visse situationer har arbejdsgivere, hvis der indgås en såkaldt § 28-aftale efter dagpengelovens § 28, ret til sygedagpengerefusion i arbejdsgiverperioden. En sådan aftale kan indgås mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren ved en skriftlig 1-årig kontrakt, som skal godkendes af kommunen. Aftalen kan fornys, hvis lidelsen har medført mindst 10 fraværdsdage i det forløbne år. Aftale kan indgås:

- Når lønmodtagerens sygdomsrisiko er væsentligt forøget på grund af en langvarig eller kronisk lidelse, og fraværet skønnes at medføre mindst 10 fraværdsdage på et år,
- Når lønmodtageren skal indlægges eller behandles ambulantly på sygehus eller tilsvarende behandlingsinstitution, og indlæggelsen eller behandlingen var besluttet på ansættelsestidspunktet, eller
- Når arbejdsgiveren under det bestående arbejdsforhold allerede har udbetalt dagpenge eller løn i 2 uger for samme lidelse inden for de sidste 12 måneder før indlæggelsen sker eller behandlingen påbegyndes.

- for den ansatte

For timelønnede beregnes dagpengene på grundlag af den lønindtægt, som lønmodtageren ville have været berettiget til under sygefraværet efter betaling af arbejdsmarkedsbidrag. Dagpengeloven fastsætter dog et maksimumbeløb, som pr. 6. januar 2003 udgør 3.115 kr. divideret med den normale overenskomstmæssige arbejdstid i timer pr. uge (84,19 kr. i timen).

Personer ansat på funktionærvilkår eller funktionærlignende vilkår har ret til fuld løn ved delvis uarbejdsdygtighed.

Twister

Det er kommunen, der træffer afgørelse i sygedagpengesager.

Henvisninger og yderligere information

Lovbekendtgørelse nr. 761 af 11/9 2002 om dagpenge ved sygdom og fødsel.

Bekendtgørelse nr. 442 af 23/6 1998 om dagpenge ved sygdom og fødsel.

Eksempel

Arbejdsskadestyrelsen

Arbejdsskadestyrelsen ansatte en 35-årig kvinde i arbejdsprøvning efter henvendelse fra socialcenteret. Kvinden havde rygproblemer, hvilket der skulle tages hensyn til ved vurderingen af de jobfunktioner, hun kunne klare. Hun havde kendskab til WordPerfect og regnskab. Styrelsen ansatte hende primært til en afgrænset opgave med indkøring af sager i EDB, da en række sager endnu ikke var registreret i EDB systemet. Normalt ville en ansættelse også indebære arbejde i arkivet, men da der kan forekomme løft af kasser, kom ansættelsen ikke til at omfatte dette område.

Medarbejderen er nu ansat i bogholderiet. På grund af den dårlige ryg har hun haft flere sygedage og har derfor fået en § 28 aftale.

Del III. Tjenestemænd

Ansatte på tjenestemandsvilkår har som udgangspunkt de samme muligheder for at blive omfattet af ordningerne inden for rammerne af det sociale kapitel som overenskomstansatte.

For ansatte med tjenestemandspensionsrettigheder gælder dog, at en lokal aftale om job på særlige vilkår kun kan indgås, hvis den pågældende bevarer retten til at få pensionen beregnet efter den hidtidige højere pensionsgivende løn.

Ansatte på tjenestemandsvilkår kan også omfattes af de socialpolitiske ordninger. Det bør dog forinden undersøges, om det er muligt at indgå en lokal aftale om job på særlige vilkår.

Personer, der tidligere har været ansat på tjenestemandsvilkår, men som nu er uden tilknytning til arbejdsmarkedet, kan omfattes af både de socialpolitiske ordninger og de arbejdsmarkedspolitiske ordninger på samme vilkår som tidligere overenskomstansatte.

I det følgende kapitel beskrives en række særlige regler for tjenestemænd med helbredsmæssige problemer.

Kapitel 6. Særlige regler for tjenestemænd med helbredsmæssige problemer

Nedsat tjenestetid

- indtil 3 måneder

En tjenestemand, der af helbredsmæssige grunde midlertidigt er ude af stand til at udføre fuld tjeneste, kan i henhold til sygdomscirkulæret få nedsat tjenestetiden med indtil halvdelen i indtil 3 måneder med fuld løn. Denne regel skal ses på baggrund af det ønskelige i at gøre det muligt for en tjenestemand at komme lempeligt i gang efter alvorlig sygdom eller som et alternativ til en længere sygefraværperiode med fuld løn.

For at kunne få nedsat tid efter de ovennævnte regler må der være begrundet formodning om, at tjenestemanden bliver i stand til at kunne genoptage fuld tjeneste i løbet af de 3 måneder. Sager om tjenestetidsnedsættelse i indtil 3 måneder afgøres af ansættelsesmyndigheden.

- ud over 3 måneder

Ansættelsesmyndigheden kan endvidere tillade at tjenestetiden nedsættes ud over 3 måneder. I den forbindelse skal ansættelsesmyndigheden ved en konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde afgøre hvorvidt tjenestemanden skal have fuld eller delvis løn i perioden med nedsat tjenestetid.

Efter praksis er tjenestetidsnedsættelse med fuld løn normalt ikke blevet givet for en samlet periode på mere end ca. 6 måneder.

Tjenestetidsnedsættelse med fuld løn forudsætter, at tjenestetiden udgør mindst halvdelen af fuld tjeneste. Hvis tjenestetiden er nedsat med mere end halvdelen og hvis der i øvrigt er grundlag for at bevilge tjenestetidsnedsættelse med fuld løn beregnes lønnen som en brøkdel af fuld løn, svarende til forholdet mellem det præsterede timetal og halv tjeneste.

Hvis tjenestetiden eksempelvis er nedsat til 10 timer ugentligt skal vedkommende have udbetalt 54 pct. af den fulde løn, idet de 10 timer udgør 54 pct. af de 18,5 timer, der betragtes som halv tjeneste.

Tjenestetidsnedsættelse ud over 1 år bevilges normalt ikke i henhold til sygdomscirkulæret, men i givet fald i henhold til tjenestemandslovens § 58, stk. 3, om nedsat tjenestetid mod tilsvarende lønnedsættelse. Optjening af løn- og pensionsanciennitet sker i disse sammenhænge efter reglerne i lønanciennitetscirkulæret samt tjenestemandspensionslovens § 4, stk. 4.

Hvis det må anses for udelukket, at tjenestemanden på noget tidspunkt kan genoptage fuld tjeneste, bevilges evt. tjenestetidsnedsættelse med det samme efter tjenestemandslovens § 58, stk. 3.

Tjenestetidsnedsættelse, der bevilges i henhold til sygdomscirkulæret, bevirker ingen afkorting i tjenestemandens lønanciennitet og pensionsalder, uanset om der ydes hel eller delvis løn.

Tilskadekomst i tjenesten

Ansættelsesmyndigheden kan give en tjenestemand tilladelse til nedsat tjenestetid med bevarelse af fuld løn under delvis utjenstedygtighed som følge af tilskadekomst i tjenesten.

Hvorvidt der kan gives en sådan tilladelse (for en begrænset tid eller indtil videre) afgøres på grundlag af en vurdering af tjenestemandens helbredsmæssige situation, også set i relation til arbejdsopgaverne.

Omflytning

I henhold til tjenestemandslovens § 12, stk. 3, kan det pålægges en tjenestemand under 60 år, der af helbredsmæssige grunde bliver uegnet til at varetage tjenesten i sin stilling, at overtage en anden passende stilling inden for det hidtidige ansættelsesområde. Med tilslutning fra omflytningsnævnet, jf. tjenestemandslovens § 13, kan det endvidere pålægges pågældende at overtage en passende stilling uden for det hidtidige ansættelsesområde.

Såfremt en tjenestemand i den forbindelse overgår til en stilling henført til en lavere lønramme, har tjenestemanden i henhold til tjenestemandslovens § 55 krav på pensionsgivende tillæg.

§ 55-tillæg kan ydes i forbindelse med såvel pålagt som ansøgt nedrykning, men kun efter forelæggelse for *Personalestyrelsen med henblik på indbentelse af en udtalelse fra helbredsnavnet*.

Henvisninger og yderligere information

Fmst. cirkulære af 19/3 1992 om statstjenestemænds forhold i forbindelse med sygdom (sygdomscirkulæret) ([Fmst. nr. 33/92](#))

Personaleadministrativ Vejledning ([PAV kap. 26](#)).

Del IV. Aktiveringsordninger for ledige

Ordningerne, der beskrives i denne del, har deres udgangspunkt i lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik. Der er tale om forskellige ordninger rettet imod ledige, som er i besiddelse af fuld arbejdsevne. De arbejdsmarkedspolitiske ordninger retter sig derfor alene imod udefrakommende personer.

Ordningerne, der beskrives, er henholdsvis servicejob samt jobtræning og individuel jobtræning. Servicejob er beskæftigelse af forsikrede ledige over 48 år inden for serviceområder i det offentlige.

Jobtræning sigter mod at forbedre eller vedligeholde de lediges muligheder for at etablere eller genskabe kontakten til det ordinære arbejdsmarked. Den individuelle jobtræning er rettet mod de ledige som har sværest ved at opnå beskæftigelse enten på normale løn- og arbejdsvilkår eller i jobtræning på det almindelige arbejdsmarked.

Kapitel 7. Servicejob

Servicejob er afskaffet med virkning fra 1. april 2002. Personer der er påbegyndt eller har fået tilsagn om servicejob inden denne dato fortsætter efter de hidtidige regler.

Endvidere er puljejobordningen ophævet. Aftaler om puljejob, der er indgået mellem den ledige og Arbejdsformidlingen inden den 1. januar 2000, kan dog gennemføres efter de hidtil gældende regler.

Det har vist sig, at lidt ældre langtidsledige trods en stor ballast af personlige og menneskelige kvalifikationer har sværere ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet end yngre ledige.

Samtidig står den offentlige sektor overfor et stigende behov for arbejdskraft i de kommende år. Derfor er tiden inde til at prøve noget nyt.

Med finanslovsaftalen for 2000 er der etableret en toårig forsøgsordning, så stat, amtskommuner og kommuner kan få tilskud til at ansætte forsikrede ledige over 48 år i servicejob. Forsøgsperioden løber fra den 1. januar 2000 til og med den 31. december 2002.

Servicejobordningen har til formål at fremme beskæftigelsesmulighederne for langtidsledige og at medvirke til at styrke den nuværende varetagelse af opgaver i stat og (amts-) kommune. Der ydes et årligt tilskud til ansættelse af langtidsledige, der er fyldt 48 år, og ansættes i varige stillinger i den offentlige sektor på ordinære løn- og ansættelsesvilkår.

Målgruppe

Målgruppen for ansættelse i servicejob omfatter medlemmer af en arbejdsløshedskasse, som er fyldt 48 år, og

- 1) har været mindst seks måneder i aktivperioden (det vil sige i praksis været ledig i ca. 1½ år eller mere), eller
- 2) som modtager overgangsydelse.

Betingelser

Servicejob kan kun oprettes på serviceområder, som den offentlige sektor i forvejen varetager.

Offentlige virksomheder kan få tilskud til servicejob, hvis det i det konkrete tilfælde vurderes, at tilskuddet kan ydes i overensstemmelse med EU's regler om statsstøtte. *Servicejobordningen blev udvidet pr. 1. januar 2001 til også at omfatte selvejende institutioner, der udfører offentlige serviceopgaver, og hvis udgifter dækkes med mindst 50 pct. af offentligt tilskud, samt humanitære organisationer.*

Jobindholdet

Servicejob er – uanset navnet – ikke begrænset til bestemte stillingskategorier eller områder. Formålet er at højne serviceniveauet på områder, som den offentlige sektor i forvejen varetager, f.eks. social- og sundhedsområdet, børne- og ungdomsområdet og park- og vejafdelinger etc.

Servicejob er målrettet områder, der ikke nødvendigvis kræver særlig uddannelse, men hvor livserfaring og praktisk erfaring er af stor betydning.

Som udgangspunkt stilles der ikke krav om særlig uddannelse eller særlige kvalifikationer. Men det kan ikke udelukkes, at en person, der skal ansættes i et servicejob, har behov for et kort kursus for at kunne varetage jobbet. Derfor har Arbejdsformidlingen mulighed for, i samarbejde med den ledige og med udgangspunkt i den enkelte lediges baggrund og det konkrete servicejob, at tilrettelægge et kortvarigt kursus, som gør den ledige i stand til at varetage det konkrete servicejob. Det gælder kun for ledige, som Arbejdsformidlingen har pligt til at aktivere.

Procedurer

Arbejdsformidlingen administrerer servicejobordningen og formidler ledige fra målgruppen til et servicejob.

Når en arbejdsgiver vil oprette et servicejob, sender arbejdsgiveren en ansøgning til Arbejdsformidlingen. Ansøgningsblanket kan fås hos Arbejdsformidlingen.

I ansøgningen beskriver arbejdsgiveren:

- inden for hvilket jobområde, man ønsker at oprette et servicejob
- servicejobbets art
- jobfunktionerne og de konkrete arbejdsopgaver
- hvilke kvalifikationer jobbet kræver
- arbejdstiden.

Arbejdsgiveren skal samtidig bekræfte, at servicejobbet falder inden for arbejdspladsens nuværende opgaver.

Så snart Arbejdsformidlingen modtager en ansøgning, undersøger Arbejdsformidlingen, hvilke ledige i målgruppen, som bedst matcher det konkrete job, når det gælder kvalifikationer, joberfaringer m.v. Desuden tager Arbejdsformidlingen stilling til, om betingelserne for at oprette servicejobbet i øvrigt er opfyldt.

Efter at have set på de ledige i målgruppen formidler Arbejdsformidlingen en eller flere ledige til en samtale om jobbet. Hvis der ikke umiddelbart er kvalificerede ledige i målgruppen, sørger Arbejdsformidlingen enten for et kort kursus til mulige kvalificerede ledige eller meddeler ansøgeren, at det ikke er realistisk at finde ledige i målgruppen, der opfylder kravene til kvalifikationer eller kan blive opkvalificeret inden for rimelig tid.

Når Arbejdsformidlingen har formidlet en eller flere ledige til samtale, beslutter ansættelsesmyndigheden, hvem der skal have jobbet på samme måde som ved andre ansættelser og melder tilbage til Arbejdsformidlingen. Hvis den ledige ikke umiddelbart lever op til kvalifikationskravene, drøfter Arbejdsformidlingen og ansættelsesmyndigheden mulighederne for opkvalificering eller uddannelse.

Herefter bevilger Arbejdsformidlingen tilskuddet og sender en bekræftelse på bevillingen til den ansættende myndighed. Tilskuddet udbetales kvartalsvis bagud.

Til slut kan ansættelsesmyndigheden udfærdige de almindelige ansættelsespapirer mv.

Økonomiske og ansættelsesmæssige forhold

- for ansættelsesmyndigheden

Servicejobbene er varige stillinger på ordinære løn- og ansættelsesvilkår. Arbejdsgiveren må ikke afskedige nogen for i stedet at oprette servicejob. I tilfælde af naturlig afgang (pension, frivillig fratreden) kan staten, kommuner og amtskommuner ansætte en ledig i servicejob.

Et servicejob kan både være på fuld tid og på deltid blandt andet afhængig af den overenskomst, der gælder på ansættelsesområdet.

Staten yder et tilskud på 100.000 kr. pr. helårsstilling til den offentlige arbejdsgiver. Tilskuddet er beregnet som en timesats, der udgør 100.000 kr. divideret med 1924. Timesatsen kan maksimalt udgøre 37 timer om ugen. Tilskuddet nedsættes forholdsmæssigt, hvis:

- ansættelsen er på mindre end fuld tid
- ansættelsen varer mindre end ét år

Tilskuddet, der bevilges inden for den toårige forsøgsperiode i år 2000 og 2001, ydes så længe, ansættelsesforholdet varer - også hvis det fortsætter efter 2001.

Servicejobordningen blev afskaffet pr. 1. april 2002 med virkning fra dette tidspunkt. Inden denne ændring gjaldt:

Hvis en person **holdt** op i et servicejob, **kunne** jobbet genbesættes, hvis det **skete** inden den 31. december **2002**, og hvis Arbejdsformidlingen **kunne** formidle en anden ledig til jobbet fra målgruppen. Hvis et servicejob **blev** ledigt **inden** den 31. december **2002**, **faldt** tilskuddet bort.

Servicejobbene indgår i de almindelige normeringer, da personer i servicejob ansættes på ordinære løn- og ansættelsesvilkår, men det kan aftales lokalt, at de almindelige normeringer på institutionen forhøjes.

Det er kun nettolønudgiften, der belaster ansættelsesmyndighedens lønsumsramme.

- for den ansatte

Den ansatte i servicejob mister ikke sin ret til dagpenge, mens ansættelsen varer. *Dagpengeuret sættes ikke i stå, når man ansættes i servicejob. Det vil sige, at personer i servicejob optjener ret til dagpenge under ansættelsen.*

Hvis servicejobbet ikke er på fuld tid, kan den ansatte få supplerende dagpenge.

Den ansatte i servicejobbet kan fortsætte i jobbet efter sin 60-års fødselsdag - også selvom den ansatte går på efterløn.

Ansatte i servicejob er omfattet af de almindelige regler for efterløn:

- de skal betale efterlønsbidrag, indtil de får deres efterlønsbevis
- der skal ske fradrag i efterlønnen i forhold til servicejobbets timetal.

Ansatte i servicejob optjener ikke ret til efterlønnens særlige præmie, fordi det offentlige yder tilskud til lønnen.

Henvisninger og yderligere information

Lov nr. 1081 af 29/12 1999 om servicejob.

[Lov nr. 140 af 25/3 2002 om ophævelse af lov om servicejob.](#)

Arbejdsmarkedsstyrelsens bekendtgørelse nr. 1157 af 29/12 1999 om servicejob.

[Arbejdsmarkedsstyrelsens bekendtgørelse nr. 168 af 21/3 2002 om ophævelse af bekendtgørelse om servicejob.](#)

Kapitel 8. Jobtræning og individuel jobtræning

Blandt de tilbud, der kan gives ledige, er jobtræning og individuel jobtræning, som kan modtages af såvel dagpenge- som kontanthjælpsmodtagere.

Det generelle sigte med at give tilbud om jobtræning er at forbedre eller vedligeholde de lediges muligheder for at etablere eller genskabe kontakten til det ordinære arbejdsmarked.

Den individuelle jobtræning er rettet mod de ledige, som har sværest ved at opnå beskæftigelse enten på normale løn- og arbejdsvilkår eller i jobtræning på det almindelige arbejdsmarked.

Det påhviler henholdsvis Arbejdsformidlingen (AF) og (amts)kommunen fortrinsvis at søge at skaffe jobtræningstilbud hos private arbejdsgivere. Dette forhindrer dog ikke statslige institutioner i at give dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere mulighed for jobtræning.

Lovgrundlaget for jobtræning og individuel jobtræning er lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik. For kontanthjælpsmodtagere henvises også til lov om aktiv socialpolitik.

Målgruppen

Målgruppen er dels kontanthjælpsmodtagere, dvs. personer der har været udsat for en social begivenhed, som har resulteret i tab af forsørgelsesgrundlag, dels dagpengeberettigede ledige, som skal have tilbud om aktivering. Det gælder ledige i både dagpengeperioden og aktivperioden.

Betingelser

Betingelserne for at ansætte af personer i jobtræning eller individuel jobtræning er:

- at den ledige er dagpengemodtager/kontanthjælpsmodtager,

- at der i forbindelse med jobtræning er tale om merbeskæftigelse,
- at der i forbindelse med individuel jobtræning er tale om, at det givne arbejde ellers ikke ville blive udført som lønnet arbejde,
- at arbejdsgiveren forud for ansættelse af jobtræningspersonen har inddraget repræsentanter for de ansatte i vurderingen af, om betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt,
- at der er et rimeligt forhold mellem antallet af jobtræningspersoner og ordinært ansatte,
- at det ikke virker konkurrenceforvridende.

Procedurer

Ansættelsesmyndigheden kan kontakte AF, som efterfølgende kan henvise en eller flere egnede dagpengeberettigede ledige til en jobsamtale.

Ansættelsesmyndigheden kan også henvende sig til kommunen, som efterfølgende kan henvise en eller flere egnede ledige kontanthjælpsmodtagere til en jobsamtale. For kontanthjælpsmodtagere skal der træffes nærmere aftale med kommunen om aktiveringsens omfang, dvs. om aktiveringsperiodens længde og om den ugentlige arbejdstid.

Der skal medvirke medarbejderrepræsentanter ved oprettelse af jobtræningspladser og individuelle jobtræningspladser. Endvidere skal der udfærdiges en ansættelseskontrakt mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

I forbindelse med beskæftigelse af kontanthjælpsmodtagere i jobtræning indsender ansættelsesmyndigheden en ansøgning til kommunen om løntilskud til det pågældende ansættelsesforhold.

Samarbejdsudvalget skal løbende drøfte retningslinier for beskæftigelse af ledige i jobtræning og individuel jobtræning, jf. aftalen om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner.

Der henvises i øvrigt til aftalen mellem Finansministeriet og CFU om ansættelse af ledige i puljeforbud, jobtræning og individuel jobtræning i staten.

Jobindholdet

Det er et krav, at der skal være et opkvalificerende element i forbindelse med jobtræning. AF eller kommunen vurderer om det er tilfældet.

Herudover stilles ingen formelle krav til jobindholdet, hverken for dagpengemodtagere eller kontanthjælpsmodtagere.

Institutionen kan ansætte ledige i jobtræning med løntilskud som afløser for en fastansat, der er på orlov eller deltager i uddannelsesjobrotation. *Det gælder dog ikke ved barselsorlov.* Ansættelse af vikar i stedet for orlovspersoner betragtes som en nettoudvidelse af antallet af ansatte hos vedkommende institution, da orlovspersonen stadig betragtes som tilknyttet institutionen. Merbeskæftigelseskravet er dermed opfyldt.

Ved individuel jobtræning må jobbet ikke tidligere have været udført som lønnet arbejde på den pågældende institution. Individuel jobtræning kan ikke anvendes ved vikariater for fastansatte, der er på orlov, fordi det pågældende arbejde allerede udføres af en ordinært ansat på institutionen.

Det er hensigten med både jobtræning og individuel jobtræning, at den ledige skal have størst muligt udbytte af ansættelsen med henblik på at opnå ordinær ansættelse eller uddannelse.

Økonomiske og ansættelsesmæssige forhold

- for ansættelsesmyndigheden

Ansættelse i jobtræning sker på overenskomstmæssige vilkår. Timelønnen kan dog maksimalt udgøre 96,21 kr. (pr. 1. april 2002) i aktivperioden. Ved jobtræning ydes løntilskud fra henholdsvis AF eller kommunen svarende til den udbetalte løn. Løntilskuddet udgør 3.115 pr. uge pr. 6. januar 2003, svarende til højeste dagpengesats, samt 12,5 pct. i feriepenge.

For ledige i offentlig jobtræning i aktivperioden er der udover timelønsmaksimering loft på den samlede aflønning. Denne skal svare til de maksimale dagpenge, der kan oppebæres for lønperioden. Arbejdstiden justeres under hensyntagen hertil.

Personer ansat i jobtræning i aktivperioden før 1. januar 2003:

Det betyder, at arbejdstiden for personer i offentlig jobtræning i aktivperioden skal reguleres i takt med de løbende ændringer i timeløn- og dagpengesatser pr. 1/1 og 1/4 samt evt. 1/10.

Personer ansat i jobtræning i aktivperioden fra og med 1. januar 2003:

*Ved ansættelsesforholdets påbegyndelse fastsættes arbejdstiden og den gennemsnitlige timeløn for hele ansættelsesperioden, idet der tages højde for de **kendte** reguleringer i timeløn og dagpengesatser pr. 1. januar, 1. april, 1. august og 1. oktober. Antallet af arbejdstimer rundes op til nærmeste antal hele timer.*

Løn og arbejdstid kan beregnes på følgende måde:

Gennemsnitlige timeløn i ansættelsesperioden:

$$\frac{(\text{timeløn i periode 1 x antal mdr.}) + (\text{timeløn i periode 2 x antal mdr.}) + (\dots)}{\text{ansættelsesperioden i mdr.}} = \text{gnm.snitlige timeløn i ansættelsesperioden}$$

Beregning af arbejdstiden:

$$\frac{\text{Individuelle dagpengesats pr. uge} + \text{arbejdsmarkedsbidrag}}{\text{Gnm.snitlige timeløn i ansættelsesperioden} + \text{evt. tillæg}} = \text{Arbejdstid pr. uge}$$

Eksempel vedr. person i jobtræning i aktivperioden med ret til højeste dagpengesats

En ledig påbegynder et 9 måneders jobtræningsforløb fra 1. marts 2003 til 30. november 2003 i en stilling som kontorassistent på skalatrin 8, sats VI. Den overenskomstmæssige timeløn er 97,59 pr. 1. oktober 2002.

Lønnen pr. time overstiger det maksimale timelønsloft på 96,21 hvorfor timelønnen justeres i forhold hertil.

Dagpengesatsen er pr. 1/1 2003 3.115 kr. pr. uge
Der indbetales et arbejdsmarkedsbidrag på 8 pct.

Den maksimale timeløn reguleres pr. 1. april 2003 til 97,93 pr. 1. august 2003 til 98,17 samt pr. 1. oktober 2003 til 98,35.

Den gennemsnitlige timeløn kan herefter beregnes til følgende:

$$\frac{(96,21*1) + (97,93*4) + (98,17*2) + (98,35*2)}{9} = 97,89$$

Arbejdstiden for hele jobtræningsperioden kan herefter beregnes til følgende:

$$\frac{3.115 \text{ kr.} / 0,92 \text{ (arbejdsmarkedsbidrag)}}{97,89} = 34,59 \sim \underline{35 \text{ timer}}$$

Hvis der er tilknyttet en overenskomstmæssig pensionsordning til ansættelsen, indbetaler arbejdsgiveren både eget- og arbejdsgiverbidraget, så egetbidraget ikke reducerer den maksimerede timeløn. Pensionsbidragene beregnes på grundlag af den overenskomstmæssige (time)løn gange arbejdstiden.

Til dagpengemodtagere i individuel jobtræning udbetales der en projektydelse. Den udgør pr. time 1/37 af den til enhver tid gældende ugentlige maksimale dagpengesats. Projektydelsen udgør 91,51 kr. pr. time (pr. 6. januar 2003). Projektydelsen udbetales af arbejdsgiveren, men refunderes af AF.

Til kontanthjælpsmodtagere i individuel jobtræning udbetaler kommunen kontanthjælp som hidtil. Endvidere udbetales der et beskæftigelsestillæg på 11,50 kr. pr. aktiveringstime. *Dette gælder ikke for aktiveringsforløb, der påbegyndes 1. januar 2003 eller senere.*

Arbejdstiden for kontanthjælpsmodtagere i de enkelte jobtræningsforhold fastsættes af kommunen efter aftale med den enkelte ar-

bejdsgiver. Der kan etableres deltidsansættelse også i de tilfælde, hvor pågældende overenskomst ikke indeholder hjemmel hertil.

Personer i jobtræning og individuel jobtræning er omfattet af den lovgivning, der gælder for lønmodtagere. Kontanthjælpsmodtagere i individuel jobtræning er imidlertid ikke omfattet af lov om ferie, lov om arbejdsgivers euvrefusion og lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Præmieringsordning

Hvis en kontanthjælpsmodtager eller dagpengemodtager ansat i jobtræning eller individuel jobtræning i mindst 12 måneder og højst 24 måneder ansættes hos arbejdsgiveren i en varig stilling på overenskomstmæssige løn- og ansættelsesvilkår af mindst 18 måneders varighed, udbetales en præmie på 50.000 kr. til arbejdsgiveren, jf. Cirkulære nr. 238 af 20/12/1996 om budgetmæssig behandling af præmieringsordning for offentlige arbejdsgivere, der fastansætter personer fra støttet arbejde i ordinært arbejde og bekendtgørelse nr. 1156 af 29/12/1999 om præmieringsordning for offentlige arbejdsgivere, der fastansætter personer fra støttet arbejde i ordinært arbejde.

Kvoter

Efter lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik har både staten og (amts)kommunerne pligt til at fremskaffe et antal jobtræningspladser. Arbejdsministeren fastsætter hvert år en statslig og en (amts)kommunal jobtræningskvote. Den statslige kvote er i 2000 fastsat til 2.500 helårspladser.

- for den ansatte

Dagpengemodtagere får udfærdiget en individuel handlingsplan for de aktiviteter, der skal hjælpe dem tilbage på det ordinære arbejdsmarked. Handlingsplanen udarbejdes i samarbejde mellem AF og den enkelte.

Udover den maksimale timeløn på 96,21 kr. pr. time (pr. 1. april 2002) kan ansættelsesmyndigheden udbetale følgende til personer i jobtræning:

- omkostningsdækkende ydelser (f.eks. transportgodtgørelse)
- arbejdstidsbestemte tillæg (f.eks. natpenge)
- arbejdsbestemte tillæg (f.eks. smudstillæg), der ikke er en fast påregnelig del af lønnen.

Til dagpengemodtagere i individuel jobtræning kan der ud over projektydelsen pr. arbejdstime ydes omkostningsdækkende ydelser og arbejdstidsbestemte tillæg. Desuden kan det - når individuel jobtræning etableres på ordinære arbejdspladser (dvs. ikke et egentligt beskæftigelsesprojekt) - aftales lokalt, at der ydes overenskomstmæssige arbejdsbestemte tillæg, der ikke er en fast påregnelig del af lønnen. Hvis den samlede lønudbetaling inkl. tillæg overstiger den maksimale dagpengeydelses størrelse, skal den ugentlige arbejdstid reguleres i forhold hertil.

For kontanthjælpsmodtagere i individuel jobtræning er ydelsen på samme niveau som den kontanthjælp den enkelte er berettiget til. Herudover udbetales et beskæftigelsestillæg på 11,50 kr./time. *Dette gælder ikke for aktiveringsforløb, der påbegyndes 1. januar 2003 eller senere.*

Til kontanthjælpsmodtagere kan der desuden udbetales en skattepligtig godtgørelse på op til 1000 kr. pr. måned (§ 38-tillæg). *I særlige tilfælde kan der ydes op til 1.500 kr. pr. måned.* Beskæftigelsestillægget og § 38-tillægget fungerer således som et økonomisk incitament for den enkelte til at lade sig ansætte i individuel jobtræning. *Den særlige godtgørelse på kr. 1.500 er afskaffet for personer, der påbegynder aktiveringsforløb den 1. januar 2003 eller senere.*

Kontanthjælpsmodtagere i individuel jobtræning skal under længerevarende aktiveringsforløb holde en aktiveringsfri periode, således at den samlede varighed af tilbuddet ikke overstiger 11 måneder inden for de seneste 12 måneder. Der ydes kontanthjælp i den aktiveringsfri periode, hvis pågældende er berettiget hertil efter de almindelige betingelser herfor.

Med hensyn til fastsættelse af ydelser og lignende henvises til kommunen for yderligere oplysninger.

Klageregler og tvister

Der kan klages til Arbejdsmarkedsrådet over AF's afgørelse om, at den ledige skal have/ikke skal have individuel jobtræning. Rådets afgørelse er endelig.

Uenighed om, hvorvidt der er tale om merbeskæftigelse, afgøres ved mægling og eventuelt voldgift mellem de forhandlingsberettigede personaleorganisationer og ansættelsesmyndigheden.

Kommunalbestyrelsens afgørelse om, hvorvidt en kontanthjælpsmodtager har ret til et tilbud, samt klager over ydelsens størrelse, kan indbringes for de sociale klagemyndigheder. Kommunalbestyrelsens afgørelser om indholdet af tilbuddet, dvs. dets rimelighed, kan der også klages over. Klage over aktiveringstilbuddets rimelighed har ikke opsættende virkning. Det betyder, at den aktiverede skal modtage tilbuddet for at undgå, at kommunen stopper udbetaling af hjælp.

Henvisninger og yderligere information

Lovbekendtgørelse nr. 64 af 29/1 2001 om en aktiv arbejdsmarkedspolitik, med senere ændringer.

Lovbekendtgørelse nr. 614 af 26/6 2001 om aktiv socialpolitik.

Bekendtgørelse nr. 30 af 21/1 2002 om en aktiv arbejdsmarkedsindsats.

Bekendtgørelse nr. 1156 af 29/12 1999 om præmieringsordning for offentlige arbejdsgivere, der fastansætter personer fra støttet arbejde i ordinært arbejde.

Cirkulære nr. 238 af 20/12 1996 om budgetmæssig behandling af præmieringsordning for offentlige arbejdsgivere, der fastansætter personer fra støttet arbejde i ordinært arbejde.

Aftale af 16/2 1996 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om ansættelse af ledige i puljejob, jobtræning og individuel jobtræning i staten.

Fmst. cirkulære af 29/5 2002 om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner (Perst. nr. 010-02).

Socialministeriets vejledning nr. 39 af 5/3 1998 om lov om aktiv socialpolitik.

Yderligere information fås ved henvendelse til AF eller kommunen.

DEL V. Bilagsfortegnelse

Bilag A. Cirkulære om job på særlige vilkår (Socialt kapitel)

1. Indledning

Som et led i resultatet af forhandlingerne mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) pr. 1. april 1997 er parterne enige om at videreudvikle det sociale kapitel. Målgruppen for aftalen om socialt kapitel er således udvidet til også at omfatte tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte. Endvidere omfatter aftalen udefra kommende med nedsat erhvervsevne. Hensigten med denne aftale er at sikre mere rummelige og åbne statslige arbejdspladser.

Der skal gøres mest muligt for at fastholde medarbejdere med nedsat erhvervsevne på arbejdspladserne, samtidig med at man skal søge at integrere personer med nedsat erhvervsevne, som ikke i dag har en arbejdspladstilknytning.

En forebyggende indsats og formulering af en sygdomspolitik på institutionerne bør være centrale elementer i udmøntningen.

Med dette cirkulære udsendes aftale af 2. juni 1997 mellem Finansministeriet og CFU om lokale aftaler om job på særlige vilkår, som træder i stedet for aftale af 3. juli 1995 om lokale aftaler om job på særlige vilkår (Socialt kapitel). Aftalen omfatter allerede ansatte, hvis erhvervsevne er forringet af helbredsmæssige og/eller sociale årsager, samt udefra kommende personer med dokumenteret nedsat erhvervsevne. Der gives hjemmel til ansættelse af de pågældende persongrupper på særlige løn og ansættelsesvilkår mv.

Cirkulæret omhandler endvidere en opfordring til intensiveret anvendelse af eksisterende arbejdsmarkeds- og socialpolitiske ordninger.

2. Lokale aftaler for allerede ansatte og udefra kommende

Der er skabt hjemmel til, at der lokalt på institutionen/virksomheden kan indgås aftale om, at personer med nedsat erhvervsevne kan tilbydes arbejde på særlige vilkår, herunder særlige løn- og arbejdsvilkår:

- * Overenskomstansatte medarbejdere, herunder personer ansat i puljejob i mere end 12 mdr., hvis erhvervsevne er forringet af helbredsmæssige og/eller sociale årsager, og som selv ønsker at overgå til ansættelse på særlige vilkår.
- * Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte, hvis erhvervsevne er forringet af helbredsmæssige og/eller sociale årsager, og som selv ønsker at overgå til ansættelse på særlige vilkår.
- * Udefra kommende med nedsat erhvervsevne.

Efter aftalens § 4, stk. 2, er det en forudsætning for indgåelse af aftale om ansættelse på særlige vilkår for tjenestemænd og ansatte med tjenestemandspensionsrettigheder, at der træffes afgørelse i henhold til Tjenestemandspensionslovens § 5, stk. 2, eller tilsvarende bestemmelser, om bevarelse af retten til at få pensionen beregnet efter den hidtidige, højere pensionsgivende løn.

Finansministeriet bemyndiger herved efter indhentet udtalelse fra Lønningrådet vedkommende ministerium mv. til at træffe sådanne afgørelser ved indgåelse af aftaler om job på særlige vilkår for tjenestemænd og ansatte med tjenestemandspensionsrettigheder.

Det er en forudsætning for indgåelse af lokale aftaler, at der på institutionen/virksomheden fastlægges principper for, hvilket arbejdsindhold og arbejdsomfang, der kan varetages af personer på særlige vilkår, jf. aftalens § 4. Det skal ske i samarbejdsudvalgsregi - med mindre et sådant ikke er etableret på institutionen.

De lokale aftaler indgås efter retningslinierne i aftalen om lokale aftaler om job på særlige vilkår.

Lokale aftaler fremsendes til orientering til den forhandlingsberettigede organisation.

3. Intensiveret anvendelse af eksisterende ordninger

Det henstilles, at institutionen/virksomheden efterkommer ønsker fra ansatte om at måtte overgå til delefteløn eller delpension, herunder eventuelle ønsker om ændret arbejdsindhold e.l.

Der opfordres endvidere til, at institutionen/virksomheden øger beskæftigelsesmulighederne for personer omfattet af eksisterende social- og arbejdsmarkedspolitiske beskæftigelses-/aktiveringsordninger. Der er tale om følgende grupper:

- * Kontanthjælpsmodtagere, der er omfattet af tilbud om aktivering i form af jobtræning og individuel jobtræning i henhold til Lov om kommunal aktivering, jf. Lovbekendtgørelse nr. 36 af 26 januar 1996.
- * Modtagere af arbejdsløshedsdagpenge, der er omfattet af tilbud om aktivering i form af jobtræning, individuel jobtræning og puljejob i henhold til Lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik, jf. Lovbekendtgørelse nr. 112 af 27. februar 1996 og lov nr. 1198 af 27. december 1996.
- * Personer, der er omfattet af tilbud om beskyttet beskæftigelse i henhold til bistandslovens § 91 "50/50-ordninger", jf. Socialministeriets cirkulære af 14. december 1993 om ændring af cirkulære om bistandslovens bestemmelser om institutioner under amtskommunerne. Der er tale om personer, hvor genoptræning til fuld erhvervsevne inden for en rimelig periode ikke er mulig, men hvor erhvervsevnen heller ikke er så begrænset, at der kan tilkendes førtidspension.
- * Førtidspensionister, der er omfattet af tilbud om beskyttet beskæftigelse i henhold til bistandslovens § 91 "1/3-ordninger" jf. Socialministeriets ovennævnte cirkulære.
- * Personer, som er delvist uarbejdsdygtige, omfattet af sygedagpenge-loven, Lovbekendtgørelse nr. 549 af 23. juni 1994, § 5.
- * Personer med nedsat erhvervsevne omfattet af bestemmelserne i bistandslovens § 43 om revalidering, jf. Socialministeriets bekendtgørelse nr. 517 af 2. juli 1990 om den faste bruttorevalideringsydelse m.v. efter bistandslovens § 43, som ændret ved Socialministeriets bekendtgørelse nr. 1023 af 15. december 1995.

4. Samarbejdsudvalgets rolle

Der er indgået tillægsaftale til samarbejdsaftalen, som indeholder en forpligtelse for enhver institution/virksomhed til i samarbejdsudvalgsregi:

- løbende at undersøge mulighederne for at integrere grupper, der har vanskeligt ved at få en placering på arbejdsmarkedet bl.a. via brug af de social- og arbejdsmarkedspolitiske ordninger
- løbende at undersøge mulighederne for at etablere job på særlige vilkår, jf. aftalen om lokale aftaler om job på særlige vilkår
- løbende at drøfte retningslinier for beskæftigelse af ledige i puljejob, jobtræning og individuel jobtræning
- løbende at drøfte, hvad der for puljejob, jobtræning og individuel jobtræning er særligt behov for i forhold til ordinære ansættelser mht. f. eks. oplæring, medarbejdersamtaler og efteruddannelse.
- at fastlægge generelle retningslinjer for udformning af job på særlige vilkår (arbejdsindhold, antal stillinger, der kan besættes på særlige vilkår mv.), hvis det besluttes at etablere sådanne på baggrund af samarbejdsudvalgets løbende undersøgelser.

Institutionerne opfordres hermed til at fortsætte disse drøftelser. Der henvises i øvrigt til Finansministeriets cirkulære af 28. februar 1996 om aftale om job på særlige vilkår samt visse social- og arbejdsmarkedspolitiske ordninger - tillægsaftale til samarbejdsaftalen.

5. Generelle bemærkninger

Det er forudsat, at ansættelser, der foretages i henhold til aftalen, ikke må medføre afskedigelse af allerede ansatte.

Finansiering af lønudgiften for så vidt angår de eksisterende beskæftigelses-/aktiveringsordninger sker i overensstemmelse med gældende regler, herunder også ydelse af offentlige tilskud.

Ansættelser på særlige vilkår af allerede ansatte eller udefra kommende finansieres af institutionen/virksomheden. Opmærksomheden henledes på Finansministeriets cirkulære af 20/12 1995 om budgetmæssig behandling af puljejob og andre jobtræningsforløb i staten samt Finansministeri-

et cirkulære af 28/5 1996 om lønudgifter i forbindelse med socialt kapital i staten.

6. Vejledning

Finansministeriet og CFU vil senere udsende en revideret vejledning.

7. Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft 1. april 1997. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 18. juli 1995 (Fmst. nr. 22/95).

Finansministeriet, den 14. juni 1997

P.M.V.

E.B.

Henrik Bech

Bilag 1

AFTALE

OM LOKALE AFTALER OM JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR

(Socialt kapitel)

§ 1. Aftalen vedrører indgåelse af lokale aftaler om job på særlige vilkår herunder særlige løn- og øvrige ansættelsesvilkår mv.

§ 2. Aftalen omfatter personer, hvis erhvervsevne er forringet af helbredsmæssige og/eller sociale årsager, og som selv ønsker beskæftigelse på særlige vilkår. Personkredsen omfatter såvel allerede ansatte som udefra kommende personer. Som allerede ansat medregnes personer i puljejob, hvis ansættelse har været i mere end 12 mdr.

Stk. 2. For udefra kommende personer gælder, at den forringede erhvervsevne skal være dokumenteret med lægeerklæring (i fornødent omfang speciallægeerklæring) eller tilsvarende dokumentation. Dette gælder ikke førtidspensionister eller personer, der overgår fra anden ansættelse på særlige vilkår.

§ 3. Ansættelse af de i § 2 omfattede personer sker for overenskomstansattes vedkommende i henhold til pågældende organisationsaftale(r)/overenskomst(er)s bestemmelser suppleret med en lokal aftale indgået på institutionen/virksomheden mellem ledelse og tillidsrepræsentant(er). Tjenestemænd opretholder tjenestemandsansættelsen, ligeledes suppleret med en lokal aftale af nævnte art.

§ 4. Den lokale aftale kan for overenskomstansatte m.fl. fravige organisationsaftalernes/overenskomsternes almindelige bestemmelser om løn og arbejdsvilkår. Fsva. tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte kan aftales fravigelser af løn- og andre ansættelsesvilkår, der er fastlagt ved aftale i henhold til Tjenestemandslovens § 45-47.

Stk. 2. For tjenestemænd og ansatte med tjenestemandspensionsrettigheder kan lokal aftale kun indgås i tilfælde af, at pågældende bevarer retten til at få pensionen beregnet efter den hidtidige højere pensionsgivende løn, jf. Tjenestemandspensionslovens, § 5, stk. 2, eller tilsvarende bestemmelser.

Stk. 3. Forudsætningen for fravigelse i henhold til stk. 1 og stk. 2 er, at der på institutionen/virksomheden er taget stilling til, hvilket arbejde der kan udføres efter aftalen, samt i hvilket omfang der kan etableres job på særlige vilkår.

§ 5. Lokale aftaler skal fremsendes til den forhandlingsberettigede organisation.

§ 6. De lokale aftaler mellem institution og tillidsrepræsentant for den berørte overenskomstgruppe/for den pågældende ansatte kan opsiges til bortfald med 6 måneders varsel. Virkningen af, at aftalen bortfalder, er, at de almindelige vilkår i organisationsaftalen/overenskomsten herefter gælder, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. I tilfælde af opsigelse af aftalen fortsætter det enkelte ansættelsesforhold imidlertid uændret som en personlig ordning, indtil vedkommende opsiges, selv siger op eller der indgås ny aftale.

Stk. 3. Hvis forudsætningerne for ansættelse i jobbet ikke længere er til stede, dvs. at den ansattes erhvervsevne ikke længere er nedsat, skal der optages drøftelse om den ansattes muligheder for ansættelse på almindelige vilkår, hvis en af de lokale aftaleparter ønsker det.

§ 7. Hvis der ikke kan opnås enighed om indgåelse af en lokal aftale, kan uoverensstemmelsen for overenskomstansatte behandles fagretligt ved afholdelse af et mæglingsmøde, jf. pågældende hovedaftale(r). Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres. For så vidt angår tjenestemænd finder de almindelige regler om forhandling anvendelse.

§ 8. Uoverensstemmelse vedrørende indgåede lokale aftalers indhold og brud på indgåede lokale aftaler behandles i henhold til de almindelige regler herom.

§ 9. Ordningen følges løbende af aftaleparterne.

§ 10. Aftalen har virkning fra den 1. april 1997. Samtidig ophæves aftale af 3. juli 1995 om lokale aftaler om job på særlige vilkår (Socialt kapitel).

§ 11. Denne aftale om lokale aftaler om job på særlige vilkår kan opsiges skriftligt af parterne med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst 31. marts 1999. Fra centralorganisationernes side kan opsigelse dog til enhver tid ske med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

København, den 2. juni 1997

StatsansattesKartel
Ove Hygum

Statstjenestemændenes
CentralorganisationII
Tommy Agerskov

Akademikernes
Centralorganisation
Søren Vang Rasmussen

Lærernes
Centralorganisation
Anni Herfort Andersen

Overenskomstansattes
Centralorganisation
Finn Busse Jensen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Karsten Ole Knudsen

Bilag B. Uddrag af vejledning til samarbejdsaftalen

Job på særlige vilkår mv. (Socialt kapitel)

9. I forbindelse med samarbejdsudvalgets drøftelser af institutions/virksomhedens arbejds- og personaleforhold skal udvalget

- løbende undersøge mulighederne for at integrere grupper, der har vanskeligt ved at få en placering på arbejdsmarkedet, bl.a. via brug af de social- og Arbejdsmarkedspolitiske ordninger,
- løbende undersøge mulighederne for at etablere job på særlige vilkår, jf. aftalen om job på særlige vilkår,
- løbende drøfte retningslinier for beskæftigelse af ledige i puljejob, jobtræning og individuel jobtræning. Heri kan f.eks. indgå følgende elementer
 - antal ledige, der er ansat/aktiverede og disses fordeling på områder,
 - merbeskæftigelsesforudsætninger,
 - det generelle indhold i jobbet,
 - overgang til ordinær beskæftigelse
- løbende drøfte, hvilke særlige behov ansatte i puljejob, jobtræning og individuel jobtræning har i forhold til ordinære ansatte med hensyn til f.eks. oplæring, medarbejdersamtaler og efteruddannelse,
- fastlægge generelle retningslinier for udformning af job på særlige vilkår (arbejdsindhold, antal stillinger der kan besættes på særlige vilkår mv.), hvis det besluttet at etablere sådanne på baggrund af samarbejdsudvalgets drøftelser.

Bilag C. Skabelonforslag til aftale om job på særlige vilkår - Overenskomstansatte

LOKAL AFTALE OM JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR

I henhold til aftale om lokale aftaler om job på særlige vilkår (socialt kapitel) indgås følgende aftale:

§ 1. Dækningsområde

Aftalen omfatter ...

Bemærkning:

Aftalerne kan enten være personlige eller dække en overenskomst-gruppe.

§ 2.

Ifølge § 4 i aftale om lokale aftaler om job på særlige vilkår kan der aftales fravigelser af Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og x-centralorganisationen, og Organisationsaftale mellem (x-arbejdsgiverpart) og (x-organisation). Fravigelserne er anført som følger, jf. §§ 3 - 7.

Bemærkning:

Den ansatte omfattes således af den pågældendes organisationsaftales og fællesoverenskomsts bestemmelser, men med de afvigelser, der er fastsat i den lokale aftale.

For en allerede ansat vil normalt gælde, at den ansatte forbliver på det hidtidige overenskomst- og ansættelsesmæssige grundlag, men med de ændringer, der følger af den lokale aftale

§ 3. Løn

Den ansatte aflønnes ...

Bemærkning:

Der kan aftales fravigelser fra den almindelige aflønning i form af f.eks. særligt lønforløb, procentvis andel af normal løn.

§ 4. Arbejdstid

Arbejdstiden fastsættes til ...

Bemærkning:

Der kan aftales nedsat arbejdstid og/eller en særlig tilrettelæggelse af arbejdstiden. Endvidere kan aftales, at den pågældende ikke pålægges overarbejde/merarbejde.

§ 5. ...

Bemærkning:

Der kan være behov for at aftale yderligere fravigelser fra overenskomsten/organisationsaftalen.

§ 6. Opsigelse af aftalen

Aftalen har virkning fra den ... og kan opsiges til bortfald med ... måneders varsel.

(eller)

Aftalen har virkning fra den ... og udløber den

I tilfælde af opsigelse af aftalen fortsætter ansættelsesforholdet uændret, indtil vedkommende opsiges, selv siger op eller der indgås ny aftale.

Bemærkning:

En lokal aftale kan opsiges med 6 måneders varsel, med mindre andet er aftalt.

Det kan i en række sammenhænge være hensigtsmæssigt at gøre aftalen tidsbegrænset, f.eks. i situationer hvor det er forventeligt, at den ansatte efter en periode vil kunne bestride et job på almindelige vilkår.

Ret til tilbagevenden/overgang til et job på almindelige vilkår vil også kunne indgå som en del af aftalen. Såfremt aftalen gøres tidsbegrænset

bør parterne tillige aftale, hvornår forhandlinger om en evt. fornyelse af aftalen skal indledes.

Bilag D. Skabelonforslag til aftale om job på særlige vilkår - Tjenestemandsansatte

LOKAL AFTALE OM JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR

I henhold til aftale om lokale aftaler om job på særlige vilkår (socialt kapitel) indgås følgende aftale:

§ 1. Dækningsområde

Aftalen omfatter ...

Bemærkning:

Aftalerne kan enten være personlige eller dække en gruppe.

§ 2.

Ifølge § 4 i aftale om lokale aftaler om job på særlige vilkår kan der aftales fravigelser af de centralt aftalte vilkår mellem Finansministeriet og x-centralorganisation, der er fastlagt ved aftale i henhold til TL §§ 45-47. Fravigelserne er anført som følger, jf. §§ 3 - 7.

Bemærkning:

Den ansatte omfattes således af de mellem Finansministeriet og centralorganisationen centralt aftalte vilkår og bestemmelser, men med de afvigelser, der er fastsat i den lokale aftale.

For en allerede ansat vil normalt gælde, at den ansatte forbliver på det hidtidige ansættelsesmæssige grundlag, men med de ændringer, der følger af den lokale aftale

§ 3. Løn

Den ansatte aflønnes ...

Bemærkning:

Der kan aftales fravigelser fra centralt fastlagte lønvilkår i form af fx. særligt lønforløb eller lavere pensionsgivende løn (angivelse af lønramme).

§ 4. Arbejdstid

Arbejdstiden fastsættes til ...

Bemærkning:

Der kan aftales nedsat arbejdstid og/eller en særlig tilrettelæggelse af arbejdstiden. Endvidere kan aftales, at den pågældende ikke pålægges overarbejde/merarbejde.

§ 5. ...

Bemærkning:

Der kan være behov for at aftale yderligere fravigelser fra de centralt aftalte vilkår.

§ 6. Forudsætningen for at aftalen kan træde i kraft er, at der er truffet afgørelse iht. tjenestemandspensionslovens § 5, stk. 2 om bevarelse af retten til at få pensionen beregnet efter den hidtidige, højere pensionsgivende løn.

§ 7. Opsigelse af aftalen

Aftalen har virkning fra den ... og kan opsiges til bortfald med ... måneders varsel.

(eller)

Aftalen har virkning fra den ... og udløber den

I tilfælde af opsigelse af aftalen fortsætter ansættelsesforholdet uændret, indtil vedkommende opsiges, selv siger op eller der indgås ny aftale.

Bemærkning:

En lokal aftale kan opsiges med 6 måneders varsel, med mindre andet er aftalt.

Det kan i en række sammenhænge være hensigtsmæssigt at gøre aftalen tidsbegrænset, fx. i situationer, hvor det er forventeligt at den ansatte efter en periode vil kunne bestride et job på almindelige vilkår.

Ret til tilbagevenden/overgang til et job på almindelige vilkår vil også kunne indgå som en del af aftalen. Såfremt aftalen gøres tidsbegrænset bør parterne tillige aftale, hvornår forhandlinger om en evt. fornyelse af aftalen skal indledes.

Bilag E. Cirkulære om fleksjob mv. i staten af 18. december 1998

Fleksjobordning i staten

§ 1. Omfattet af fleksjobordningen er statsinstitutioner, der er opført på finansloven som driftsbevilling eller statsvirksomhed. Som statsinstitution betragtes også selvejende institutioner, der er optaget på finansloven på lige fod med egentlige statsinstitutioner.

Stk. 2. Selvejende institutioner, bortset fra de i stk. 1 nævnte, selvstændige offentlige virksomheder og andre selvstændige forvaltningssubjekter, der modtager tilskud fra staten, er ikke omfattet af ordningen.

§ 2. Statsinstitutioner, der ansætter medarbejdere i fleksjob, jf. § 71 i lov om aktiv socialpolitik, får af Økonomistyrelsen refunderet den del af lønudgiften, som ikke dækkes af tilskuddet fra kommunen, jf. § 72, stk. 2-4 i lov om aktiv socialpolitik.

Stk. 2. Økonomistyrelsen fastsætter nærmere retningslinier for beregning og udbetaling af refusionen.

§ 3. Statsinstitutionen afholder alle lønudgifterne i forbindelse med ansættelsen. Lønudgifterne konteres på standardkonto 11. Lønninger.

Stk. 2. Tilskuddet fra kommune og amt konteres på regnskabskonto 12.9x Øvrig tilskud/refusion for beskæftigelse.

Stk. 3. Modtagne refusioner vedrørende obligatoriske arbejdsgiverbidrag mv. konteres på regnskabskonto 29.90 Øvrige driftsindtægter.

Stk. 4. Modtagne refusioner fra Økonomistyrelsen for nettolønudgiften efter tilskud fra kommune og amt konteres på regnskabskonto 12.9x Øvrige tilskud/refusion for beskæftigelse.

§ 4. Statsinstitutionerne skal betale et bidrag pr. ansat til fleksjobordningen.

Stk. 2. Bidraget fastsættes forud for hvert kvartal.

Stk. 3. Bidraget opføres i institutionens regnskab som en lønudgift og konteres på regnskabskonto 11.9x. Lønbidrag vedrørende tværministerielle ordninger.

Stk. 4. Økonomistyrelsen fastsætter nærmere retningslinier for beregning, opkrævning og indbetaling af bidrag.

Skånejob og job på særlige vilkår

§ 5. Statsinstitutioner, der ansætter medarbejdere i skånejob, og som på finansloven er omfattet af en lønsumsramme, kan overskride denne, med forskellen mellem det modtagne løntilskud, jf. § 76, stk. 2 i lov om aktiv socialpolitik, og lønudgiften til den ansatte.

§ 6. Statsinstitutioner, der ansætter en medarbejder i optræning med løntilskud, og som på finansloven er omfattet af en lønsumsramme, kan overskride denne med forskellen mellem det modtagne løntilskud og lønudgiften til den ansatte.

§ 7. Statsinstitutioner, der indgår lokale aftaler om etablering af job på særlige vilkår, kan overskride den på finansloven opførte lønsumsudgift med de hertil knyttede lønudgifter.

§ 8. Statsinstitutionen afholder alle lønudgifterne i forbindelse med ansættelsen. Lønudgifterne konteres på standardkonto 11. Lønninger. I institutionens bevillingsafregning i statsregnskabet kan foretages en omflytning fra øvrige driftsudgifter til løn, svarende til den tilladte overskridelse, jf. §§ 5-7.

Stk. 2. Løntilskud fra kommune og amt konteres på regnskabskonto 12.9x Øvrig tilskud/refusion for beskæftigelse.

Stk. 3. Modtagne refusioner vedrørende obligatoriske arbejdsgiverbidrag mv. konteres på regnskabskonto 29.90 Øvrige driftsindtægter.

§ 9. Tilskudsinstitutioner opført på finansloven med særskilt lønbevilling er omfattet af bestemmelserne i §§ 5-8.

Ikrafttræden

§ 10. Cirkulæret træder i kraft den 1. januar 1999.

Stk. 2. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 28. maj 1996 om lønudgifter i forbindelse med socialt kapital i staten.

Finansministeriet, den 18. december 1998

Mogens Lykketoft

Bilag F. Cirkulære om ændring af cirkulære om fleksjob mv. i staten af 26. oktober 1999

(Til ministerier og selvejende institutioner)

§ 1. Med virkning fra 1. oktober 1999 udvides den statslige fleksjobordning, således at selvejende institutioner, der i henhold til lov modtager driftstilskud fra staten (f.eks. museer og uddannelsesinstitutioner), samt selvejende institutioner, hvor mindst 50 pct. af institutionernes ordinære driftsudgifter dækkes af tilskud fra staten, omfattes af bestemmelser om refusion af nettolønudgifter for medarbejdere ansat i fleksjob, jf. § 2 i Finansministeriets cirkulære nr. 236 af 18. december 1998 om fleksjob mv. i staten.

§ 2. I Finansministeriets cirkulære nr. 236 af 18. december 1998 om fleksjob mv. i staten foretages de i stk. 2-5 nævnte ændringer.

Stk. 2. I § 1 indsættes som nyt stk. 2: «Selvejende institutioner, der i henhold til lov modtager driftstilskud fra staten (f.eks. museer og uddannelsesinstitutioner), samt selvejende institutioner, hvor mindst 50 pct. af institutionernes ordinære driftsudgifter dækkes af tilskud fra staten, er endvidere omfattet af fleksjobordningen.»

Stk. 3. I § 1 opføres nuværende stk. 2 som stk. 3. Samtidig erstattes sætningen »bortset fra de i stk. 1 nævnte« med følgende: »bortset fra de stk. 1-2 nævnte«.

Stk. 4. I § 2, stk. 1 indsættes efter »Statsinstitutioner« følgende: »og selvejende institutioner, jf. § 1, stk. 1-2«.

Stk. 5. I § 2 indsættes som nyt stk. 3: »Økonomistyrelsen kan efter en konkret vurdering beslutte, at selvejende institutioner, der ikke er omfattet af § 1, stk. 1-2, alligevel kan modtage refusion efter § 2, stk. 1.«

Finansministeriet, den 26. oktober 1999
Mogens Lykketoft

Bilag G. Cirkulære om ændring af cirkulære om fleksjob mv. i staten af 22. maj 2002

(Til ministerier og selvejende institutioner)

§ 1

Den statslige fleksjobordning ændres, således at der for personer, som ansættes i fleksjob pr. 1. april 2002 eller senere refunderes halvdelen af den løn, der ikke refunderes fra kommunen, mens der for personer ansat i fleksjob før 1. april 2002 fortsat refunderes hele den del af lønnen, der ikke refunderes af kommunen, idet § 2, stk. 1 i cirkulære nr. 236 af 18. december 1998 om fleksjob mv. i staten affattes således:

»Statsinstitutioner, der ansætter medarbejdere i fleksjob, jf. § 71 i lov om aktiv socialpolitik, får af Økonomistyrelsen refunderet halvdelen af den lønudgift, som ikke dækkes af tilskuddet fra kommunen, jf. § 72, stk. 2-4 i lov om aktiv socialpolitik.«

§ 2

Cirkulæret har virkning for personer der ansættes i fleksjob pr. 1. april 2002 eller senere.

Finansministeriet, den 22. maj 2002
Thor Pedersen

Bilag H. Retningslinier om fleksjob i staten

Der henvises til Økonomistyrelsen på www.oes.dk og www.oan.dk.

Bilag I. Cirkulæreskrivelse om bevarelse af pensionsrettigheder for tjenestemænd mv., ider ansættes i fleksjob eller job på særlige vilkår

1. Indledning

I Finansministeriets cirkulære af 14. juni 1997 om job på særlige vilkår bemyndigede Finansministeriet ministerier mv. til at træffe afgørelser efter tjenestemandspensionslovens § 5, stk. 2, eller tilsvarende bestemmelser om bevarelse af retten til at få pensionen beregnet efter den hidtidige, højere pensionsgivende løn i forbindelse med indgåelse af aftale for ansatte med statslig tjenestemandspensionsret om ansættelse i job på særlige vilkår.

Dette cirkulære fastsætter tilsvarende bestemmelse om fleksjob samt betalingsregler, der gælder for både job på særlige vilkår og fleksjob.

2. Aftaler om ansættelse i fleksjob

I forbindelse med indgåelse af aftale om ansættelse i fleksjob skal der træffes afgørelse om, at tjenestemanden bevarer sine hidtidige pensionsrettigheder med hensyn til pensionsskalatrin svarende til, hvad der er fastsat for indgåelse af aftaler om ansættelse i job på særlige vilkår.

Efter indhentet udtalelse fra lønningsrådet bemyndiger Finansministeriet herved ministerier mv. til at træffe afgørelser efter tjenestemandspensionslovens § 5, stk. 2, eller tilsvarende bestemmelser om bevarelse af retten til at få pensionen beregnet efter den hidtidige, højere pensionsgivende løn i forbindelse med indgåelse af aftale for tjenestemænd mv. om ansættelse i fleksjob.

3. Løbende indbetaling af pensionsdækningsbidrag

Det er en forudsætning for bevarelse af retten til at få pensionen beregnet efter den hidtidige, højere pensionsgivende løn, at vedkommende ansættelsesmyndighed fortsat indbetaler et løbende pensionsdækningsbidrag til finanslovens § 36. Pensionsvæsenet, beregnet som 15 % af den pensi-

onsgivende løn i tjenestemandens hidtidige stilling med den aktuelle beskæftigelsesgrad i den nye stilling som grundlag.

4. Betalingsprocedure for SCL-lønnede

Indbetaling af pensionsdækningsbidrag for tjenestemænd mv. med aftale om fleksjob eller job på særlige vilkår sker via kodning i Statens Centrale Lønssystem (SCL).

For nærmere information herom henvises til Økonomistyrelsens SCL-bruger- vejledning.

Først når bidragsindbetalingen er iværksat, kan pensionsskalatrinet i PENSAB opdateres.

5. Betalingsprocedure for andre end SCL-lønnede

Med henblik på opkrævning af pensionsdækningsbidrag for tjenestemænd mv., som ikke aflønnes via SCL, skal der ske indberetning direkte til Personalestyrelsen, Pensionskontoret.

6. Ikrafttrædelse

Cirkulæreskrivelsen har virkning fra 1. oktober 2000.

Finansministeriet
Personalestyrelsen
Den 25. september 2000

Gorm Neigaard

FORSLAG TIL ÆNDRINGER/RETTELSER MV.

Forslag til ændringer, rettelser eller udbygning af denne vejledning modtages gerne og bedes indsendt til:

Personalestyrelsen
Arbejdsmarkedspolitisk kontor
Frederiksholms Kanal 6
1220 København K

med angivelse af j.nr. **01-644-4**.

Typisk sammenhæng mellem valg af ordning og arbejdssevne

