

Ordet »konstateret« betyder, at det først skal afprøves, om personen har mulighed for at blive ansat i ustøttet job ved hjælp af revalidering, arbejdsprøvning, herunder evt. forsøg på omplacering. Kommunen skal derfor inden visitation til fleksjob også have undersøgt, om pågældende har mulighed for at blive ansat efter de sociale kapitler i overenskomsterne. Stort set alle DA/LO-overenskomster har i dag sociale kapitler, hvor parterne forpligter hinanden til at bidrage til at skabe et mere rummeligt arbejdsmarked. De enkelte kapitler varierer i indhold og form. Et gennemgående træk er imidlertid, at de sociale kapitler giver mulighed for at fravige de gældende løn- og arbejdsvilkår for medarbejdere med nedsat arbejdsevne i form af kortere arbejdstid og/eller lavere løn end den overenskomstmæssige. Efter disse kapitler kan der således etableres aftalebaserede skånejob, hvor der i modsætning til de lovbaserede skånejob som f.eks. fleksjob ikke ydes tilskud fra kommunen.

Bortfald af muligheden for at yde tilskud med 1/3 skal ses i sammenhæng med denne præcisering. Hensigten var således – ud over at styrke den aktive indsats forud for visitation til fleksjob – også at præcisere, at ordningen er rettet mod personer med væsentlige nedsættelser i arbejdsevnen. Sigtet var endvidere at tydeliggøre, at arbejdsmarkedets parter har et ansvar for personer med en mindre nedsættelse af arbejdsevnen og at mindske risikoen for, at personer, der kunne have fundet ustøttet beskæftigelse, omfattes af fleksjobordningen.

Vurderingen af omfanget af den nedsatte arbejdsevne sker først i forbindelse med ansættelsen i det konkrete fleksjob. Ved visitation til fleksjob har kommunen alene taget stilling til, om personen har en så varig og væsentlig nedsættelse af arbejdsevnen, at pågældende er berettiget til et fleksjob. Vurderer kommunen, at den pågældende ikke har mulighed for at bestride et job på normale vilkår, herunder efter de sociale kapitler, skal der ydes et tilskud på enten 1/2 eller 2/3 af lønnen, afhængig af graden af den nedsatte arbejdsevne. Arbejdsgiveren skal således have et tilskud på 50 pct., selv om kommunen i relation til det konkrete fleksjob vurderer, at den ansattes arbejdsevne er nedsat med mindre end 50 pct.

Der findes ikke tal – eventuelt skøn – over antallet af personer, der er berørt af bortfaldet af 1/3 tilskud. En undersøgelse af dette ville i givet fald indebære, at man foretog en undersøgelse af samtlige de sager, hvor kommunen har vur-

deret, at pågældende kan klare et job på normale vilkår og derfor ikke opfylder betingelserne for et fleksjob.

Spm. nr. S 54

Til beskæftigelsesministeren (7/10 03) af:

Jan Petersen (S):

»Finder ministeren det rimeligt, at en person omfattet af fleksjob-ordningen, og som ikke formår at udføre over eksempelvis 28 timer ugentligt arbejde, er nødsaget til underholde sig for løn af 28 timer, og kan ministeren eventuelt oplyse anden mulighed for social ydelse for personer, der ikke lever op til kravet om minimum 50 pct. arbejdsevne?«

Svar (13/10 03)

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Kommunen har i medfør af § 72, stk. 2, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats pligt til at give tilbud om fleksjob på fuld tid, medmindre den ansatte foretrækker deltidsansættelse. En ansat i fleksjob skal derfor som udgangspunkt oppebære en løn, der svarer til 37 timers ugentligt arbejde. Baggrunden for denne bestemmelse er, at beskæftigelse efter ordningen skal kunne udgøre et tilstrækkeligt forsørgelsesgrundlag for den pågældende, da der ikke er mulighed for at supplere lønnen med kontanthjælp.

Til gengæld giver kommunen arbejdsgiveren tilskud til lønnen. For personer med en arbejdsevne på ca. 50 procent er tilskuddet 1/2 af lønnen, og for personer med 1/3 arbejdsevne er tilskuddet 2/3 af lønnen.

Ved tilrettelæggelsen af arbejdsvilkårene skal der tages hensyn til den nedsatte arbejdsevne. Nedsættelsen kan vise sig både ved, at den pågældende ikke kan arbejde fuldt effektivt på fuld tid og ved, at den pågældende kan arbejde fuldt effektivt, men da kun på nedsat tid. Det betyder, at der midlertidigt – men også mere permanent – er mulighed for at aftale, at personen tilrettelægger sin arbejdsindsats således, at arbejdstiden begrænses, selv om aflønningen sker i forhold til normal arbejdstid. Der er ikke nogen fast grænse for, hvor langt en person kan gå ned i tid og samtidig modtage løn for fuld arbejds-