

§ 49 b

Forslaget til § 49 b om løn til den ansatte og kommunens pligt til at give tilskud til lønnen er ændret i forhold til pkt. 74 i ovennævnte cirkulære, således at tilskuddet er fleksibelt, afhængig af ansøgerens arbejdssevne. For personer med en arbejdssevne på ca. 2/3 er tilskuddet 1/3 af lønnen. For personer med en arbejdssevne på ca. 50 pct. er tilskuddet 1/2 af lønnen. For personer med en arbejdssevne på ca. 1/3 er tilskuddet 2/3 af lønnen. Tilskuddet beregnes af lønnen med tillæg af udgifter til arbejdsgiverbidrag til ATP samt eventuelle udgifter til andre arbejdsgiverbidrag.

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

Kommunen skal ved opfølgningen, jf. § 49 g, bl.a. være opmærksom på, om størrelsen af løntilskuddet svarer til den ansattes arbejdssevne.

For at undgå, at arbejdsgivere får overkompensation, foreslås det, at løntilskuddet nedsættes med det beløb, som arbejdsgivere, der betaler løn under sygdom, får refunderet efter lov om dagpenge under sygdom eller fødsel. Bemyndigelsen giver mulighed for at fastsætte regler om, hvordan fradraget foretages.

Kommunen udbetaler tilskuddet, der refunderes med 100 pct. af staten.

§ 49 c

Efter gældende regler skal lønnen mindst være 70-100 pct. af den mindste overenskomstmæssige timeløn. Tilskuddet udgør 50 pct. af lønnen med tillæg af eventuelle udgifter til arbejdsgiverbidrag til ATP mv. Tilskuddet kan ikke overstige 50 pct. af overenskomstens begyndelsesløn eller den for tilsvarende arbejde sædvanlig gældende løn med tillæg af arbejdsgiverbidrag til ATP mv.

Efter § 49 c fastsættes løn og arbejdsvilkår i øvrigt i fleksjob efter de kollektive overenskomster på ansættelsesområdet, herunder de sociale kapitler, hvis området er dækket af en sådan, og de regler, som følger heraf omkring indgåelse af individuelle aftaler. I ikke overenskomstdækket ansættelse skal overenskomsten på sammenlignelige områder gælde. Fastsættelse af løn og arbejdsvilkår skal ske i samarbejde med de faglige organisationer. Som det fremgår af bestemmelsen, er det en forudsætning, at kommunen eller amtskommunen har givet tilbud om fleksjob.

Der er vide rammer for den nærmere tilrettelæggelse af arbejdet, som aftales mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Når arbejdstiden tilrettelægges, kan der herved tages hensyn til karakteren af den nedsatte arbejdssevne. Det betyder fx, at der kan tages hensyn til, at vedkommende kan have behov for hvilepauser, behov for fravær eller behov for periodevis at gå lidt ned i tid. Det skal bemærkes, at den nedsatte arbejdssevne kan manifestere 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.

Efter stk. 2 skal fleksjob, tilbydes på fuld tid, med mindre den pågældende foretrækker deltidsansættelse. Dette er begrundet i, at beskæftigelse efter ordningen skal kunne være et tilstrækkeligt forsørgelsesgrundlag for de pågældende. Arbejdstiden kan således kun nedsættes efter den pågældendes eget ønske.

De særlige hensyn, der skal tages til den ansatte, bør fremgå af ansættelsesaftalen, jf. stk. 1.

Ansatte i fleksjob er omfattet af lovgivningen for lønmodtagere, medmindre de enkelte love herom har undtaget denne persongruppe.

Til § 49 d

Personer, der er ansat i beskyttet enkeltplads (50/50-ordningen), har i dag ikke mulighed for at modtage arbejdsløshedsdagpenge ved ledighed, da de ikke er til rådighed for ordinært arbejde, og idet der er tale om støttet arbejde.

Den manglende ret til arbejdsløshedsdagpenge er en ofte nævnt barriere for, at ledige med nedsat erhvervssevne ønsker ansættelse i et job efter 50/50-ordningen.

Derfor foreslås det at indføre en ydelse, der modtages ved uforskyldt ledighed. Der er ikke tale om uforskyldt ledighed, hvis pågældende ubegrundet har opgivet et fleksjob eller nægtet at påtage sig et rimeligt tilbud om fleksjob, jf. principperne i § 26, stk. 1, nr. 1, i lov om social bistand.

Ydelsen gives til personer, der har været ansat i fleksjob i mindst 12 måneder. Ydelsen kan højst modtages i 3 måneder inden for 24 måneder.

Ydelsen skal dække de situationer, hvor der ved ledighed, efter at man har været ansat i et fleksjob, er ventetid til et nyt fleksjob, fordi kommunen skal finde en egnet arbejdsplads.

Ydelsen må antages at falde under det saglige anvendelsesområde for EF-forordning nr. 1408/71 om anvendelse af de sociale sikringsordninger på arbejdstagere, selvstændige erhvervsdrivende og deres familiemedlemmer, der flytter inden for Fællesska-