

Bilag 3. Konkrete handlemuligheder i forhold til Det Sociale Kapitel

A. Normale løn- og ansættelsesvilkår

Tilpasning af arbejdsvilkår

Man har lokalt på den enkelte arbejdsplads mulighed for at tilpasse arbejdsvilkårene til den enkelte medarbejder, som måtte have behov for visse hensyn, midlertidigt eller permanent. Det kan være justering af arbejdsopgaver, hensyn i forhold til særlige funktioner, særlig tilrettelæggelse af arbejdstiden og lign. Grundlaget er hensigterne beskrevet i Personalepolitikken, MEDaftalen og Det Sociale Kapitel.

§ 56 aftale

Hvis en medarbejder har en kronisk lidelse, som indebærer mindst 10 fraværsdage årligt, kan medarbejderen, arbejdspladsen og kommunen indgå en § 56 aftale. Aftalen indebærer, at arbejdspladsen er berettiget til sygedagpengerefusion fra første fraværsdag.

Delvis uarbejdsdygtighed

Hvis en medarbejder er delvis uarbejdsdygtig, er der mulighed for at være delvis syge-/raskmeldt. Ordningen betyder at man er raskmeldt for de timer man arbejder, og sygemeldt for det resterende timetal. Man kan både gå fra at være fuldt raskmeldt, til at blive delvis sygemeldt, og fra at være fuldt sygemeldt, til at blive delvis raskmeldt. Ordningen administreres af kommunen, jævnfør den til enhver tid gældende lov om dagpenge ved sygdom og fødsel.

Arbejdspladsindretning

Der er mulighed for bevilling af særlige arbejdsredskaber, som en medarbejder kan have brug for i forbindelse med arbejdsfastholdelse. Der skal være tale om helt særlige redskaber/hjælpemidler, som man ikke kan forvente at en arbejdsgiver stiller til rådighed. Arbejdsredskaber bevilges af jobcentrene i kommunalt/statsligt regi.

Personlig assistance

Hvis en medarbejder har en varig begrænsning i sin arbejdsevne, som indebærer at medarbejderen har brug for hjælp til enkelte arbejdsopgaver, men godt kan udføre hovedindholdet af sine jobfunktioner, kan der være mulighed for bevilling af personlig assistance. Der kan bevilges op til 20 assistancetimer til en 37 timers ansættelse. Ordningen administreres i den statslige del af jobcentrene.

Aftalebaserede job og særlige vilkår

Jævnfør Rammeaftalen om Det Sociale Kapitel er der mulighed for at etablere aftalebaserede jobs på særlige vilkår. Målgruppen er personer, der ikke kan fastholdes på ordinære vilkår. Der kan aftales særlige løn- og ansættelsesvilkår, hvor det i aftalen præciseres, hvilke bestemmelser i overenskomsten der er fraveget. Jobtypen ligger uden for området for tilskudsbelagte job og etableres ved en forhandling mellem arbejdspladsen og medarbejderens faglige forhandlingsberettigede organisation. Det er en forudsætning, at der kan opnås enighed om løn- og ansættelsesvilkår.

Fleksjob

Hvis en medarbejder har en varig begrænsning i sin arbejdsevne på minimum 50 pct., og vedkommende ikke via revalidering kan fastholde et ordinært arbejde, kan kommunen bevilge fleksjob; jf. SM-meddelelse om grænsen i forhold til en varig begrænsning i arbejdsevnen på minimum 50 pct. Det er en forudsætning, at alle relevante tilbud har været afprøvet, herunder en vurdering af om mulighederne i Rammeaftalen om Det Sociale Kapitel kan kompensere vedkommende.

I et fleksjob kan der tages skånehensyn både i forhold til arbejdsopgaver og timetal. Som compensation modtager arbejdspladsen refusion af enten 1/2 eller 2/3 af begyndelseslønnen inden for det aktuelle område. Lønnen til medarbejderen fastsættes i henhold til de til enhver tid gældende overordnede retningslinjer for lokal lønforhandling i Region Midtjylland.

B. Ansættelse med løntilskud

Ledige med ret til dagpenge

Målgruppen for denne ordning er ledige, der er berettiget til dagpenge. Ved ansættelse af en ledig med løntilskud skal løn- og arbejdsvilkår følge overenskomsten på området. Der er dog en maksimal timesats, og den ledige kan højst få løn, der svarer til pågældendes individuelle dagpengesats, derfor fastsættes arbejdstiden under hensyn hertil. Der skal udarbejdes et ansættelsesbrev med beskrivelse af løn- og arbejdsvilkår og den forventede tilskudsperiode.

Ved ansættelse med løntilskud, skal der være tale om en nettoudvidelse i antallet af medarbejdere.

Revalidender i løntilskudsjob (Virksomhedsrevalidering)

Målgruppen er personer med begrænsninger i arbejdsevnen, og som er godkendt til revalidering. Tilskuddet ydes som led i oplæring og genoptræning af faglige og sociale kompetencer. Der udfærdiges ansættelsesbrev og lønnen skal som minimum svare til den mindste overenskomstmæssige på ansættelsesområdet. Løntilskuddets størrelse kan max. udgøre 103,59 kr. pr.

time pr. 1. januar 2007. Ansættelsesmyndigheden orienterer repræsentanter for den forhandlingsberettigede faglige organisation.

Der er ikke krav om merbeskæftigelse ved ansættelse af revalidender.

Løntilskud til førtidspensionister

Målgruppen er personer, der er tilkendt en førtidspension, og som ønsker at udnytte deres rest-arbejdsevne i et job. Løn og ansættelsesvilkår fastsættes i en skriftlig aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte i samarbejde med den forhandlingsberettigede faglige organisation.

Løntilskuddets størrelse er fastsat ved lov og reguleres 1 gang om året.

Løntilskuddet udgør 21,92 kr. pr. time 1. januar 2007.

Kravet om merbeskæftigelse gælder ikke i forbindelse med ansættelse med løntilskud til førtidspensionister

Virksomhedspraktik

Der er mulighed for at etablere virksomhedspraktik for kontant- og starthjælpsmodtagere, flygtninge og indvandrere, der modtager introduktionsydelse, samt for personer der er berettiget til sygedagpenge. Kommunen bevilger virksomhedspraktik, og formålet vil være afklaring af en persons arbejdsevne indenfor et givent område.