

LØNTILSKUDSJOB OG VIRKSOMHEDS- PRAKTIK

F O A - F A G O G A R B E J D E



Tillidsrepræsentantens rolle på private arbejdspladser



LØNTILSKUDSJOB OG VIRKSOMHEDSPRAKTIK

Tillidsrepræsentantens rolle på private arbejdspladser

INDHOLD

Tilskudsjob i søgelyset.....	3
Løntilskudsjob og virksomhedspraktik.....	5
Løntilskudsjob hos private arbejdsgivere	9
Lovgivning.....	11
Misbrug af løntilskudsjob	15
Rollefordeling.....	17

LØNTILSKUDSJOB OG VIRKSOMHEDSPRAKTIK er udgivet af

FOA – Fag og Arbejde, april 2011

Redaktion: Jens Folkersen og Ole Jensen

Tekst: Journalist Marianne Schjøtt Rohweder

Illustrationer: Niels Poulsen

Grafisk arbejde: Grafit.dk

Tryk: FOAs trykkeri & Pjec1heden

Denne og øvrige pjecer er en del af en samlet information om løntilskudsjob på FOAs arbejdspladser. Materialet kan af tillidsrepræsentanter hentes på www.tillidszonen.dk



Tilskudsjob i søgelyset

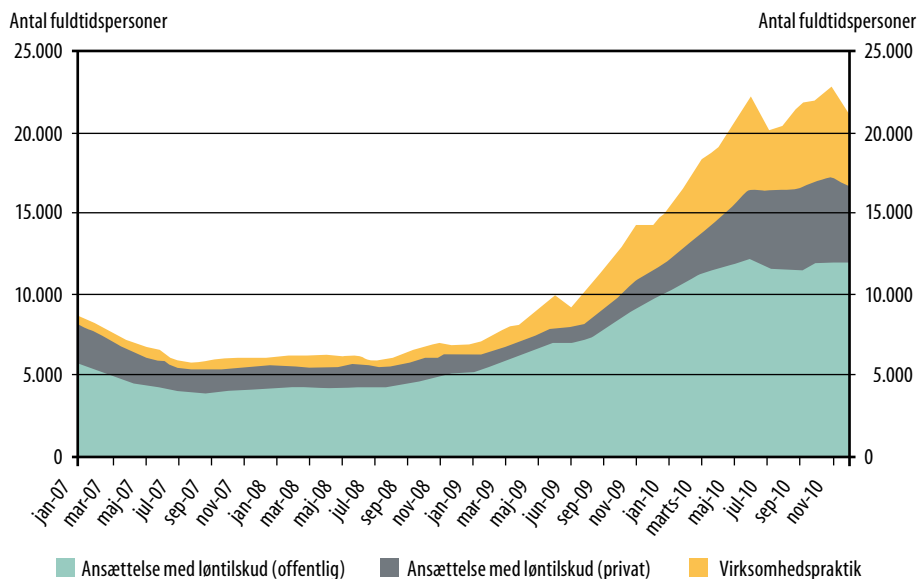
Ledighed og økonomiske stramminger i kommunerne medfører nu store stigninger i ansættelse af ledige i løntilskudsjob og virksomhedspraktik inden for alle FOAs beskæftigelsesområder.

Udviklingen er mest markant på de offentlige arbejdspladser, både fordi der mangler hænder, fordi kommunerne har stigende forpligtelser til aktivering, og fordi ansættelser i løntilskudsjob er næsten gratis for kommunerne.

Men uanset om der er tale om et tilskudsjob på en offentlig eller en privat arbejdsplads, er det vigtigt, at loven overholdes. Ledige optjener ikke ret til dagpenge, mens de er ansat i tilskudsjob. Med et loft over dagpengene på 2 år er det afgørende for lediges fremtid på arbejdsmarkedet, at ansættelsen har reelt indhold, og at de aktiverede ikke blot bliver billig arbejdskraft.

UDVIKLINGEN I VIRKSOMHEDSPRAKTIK OG LØNTILSKUD

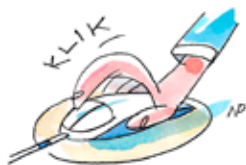
Fuldtidspersoner, dagpengemodtagere



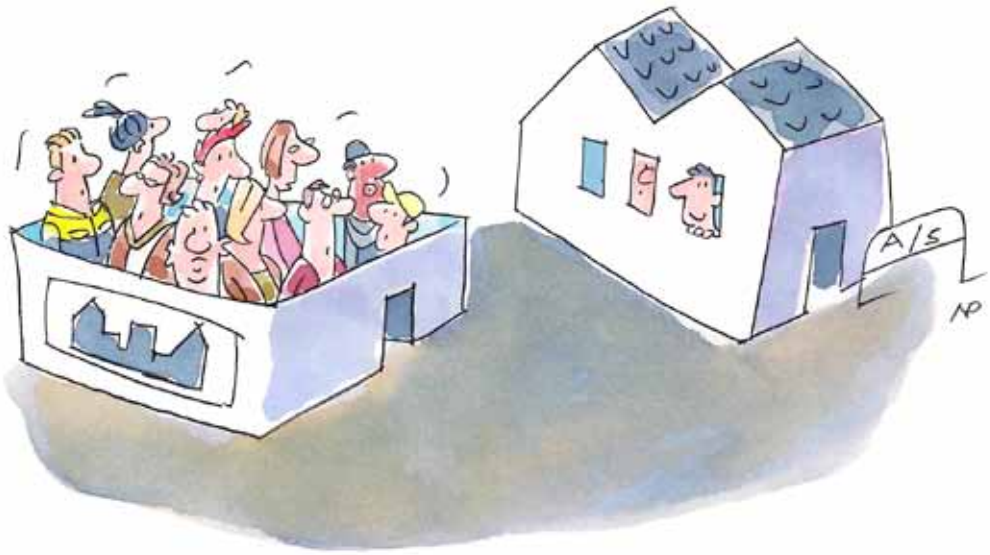
Som tillidsrepræsentant er det din opgave, at sige ja eller nej til, om betingelserne for ansættelse i løntilskudsjob er opfyldt. Det giver dig et stort ansvar for at sikre, at kollegerne er positive, og at der ikke sker misbrug.

I denne pjec kan du læse om de vilkår, der gælder for ansættelse i løntilskudsjob på en privat arbejdsplads.

Har du problemer i forhold til løntilskudsjob eller virksomhedspraktik, kan du altid henvende dig til din lokale FOA-afdeling.



Du kan få mere information og hente de øvrige materialer i FOAs informationsindsats om ansættelse i løntilskudsjob og virksomhedspraktik på www.tillidszonen.dk



Løntilskudsjob og virksomhedspraktik

– om målgrupper og ansættelsesforhold

Løntilskudsjob og virksomhedspraktik er redskaber, kommunen kan bruge til at aktivere ledige enten på offentlige eller private arbejdspladser.

Formålet med aktiveringen er, at den ledige får mulighed for at

- afprøve et arbejdsområde i forhold til fremtidig ansættelses- eller uddannelsesmuligheder.
- blive opkvalificeret og få bedre mulighed for ordinær ansættelse.

LØNTILSKUDSJOB

Efter 6 måneders ledighed kan de fleste ledige, der har et beskæftigelsesmål og behov for opkvalificering, ansættes i et løntilskudsjob på en privat arbejdsplads.

Ved ansættelse hos en privat arbejdsgiver er den ansatte berettiget til 12 måneders sammenhængende beskæftigelse.

Ansættelse med løntilskud hos private arbejdsgivere kan ikke tilbydes en person i en virksomhed, der ejes af dennes ægtefælle, registrerede partner eller samlever.

Der kan ikke længere gives tilbud om virksomhedspraktik og løntilskudsjob hos den arbejdsgiver, en ledig senest har været ansat hos.

Løn- og arbejdsforhold svarer til den overenskomstmæssige løn for arbejdsområdet. *Læs mere om lønforhold i næste kapitel.*

Nyt forslag

Regeringen har i forbindelse med afbureaukratiseringsarbejdet besluttet, at ikke alle ledige skal vente 6 måneder på at kunne komme i privat løntilskud. De vil indføre undtagelser, der gør

- at personer uden en boglig eller faglig uddannelse på gymnasieniveau
- at personer over 50 år

skal kunne blive ansat med løntilskud hos private arbejdsgivere, inden de har været ledige i 6 måneder. Forslaget er ikke gennemført, men er til forhandling her i foråret 2011.

VIRKSOMHEDSPRAKTIK

2 forskellige grupper ledige kan komme i virksomhedspraktik:

- Ledige dagpengemodtagere og arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere, der har brug for afklaring om arbejdsområde, kan komme i virksomhedspraktik i maks. 4 uger.
- Kontanthjælpsmodtagere med faglige, sproglige eller sociale problemer kan komme i virksomhedspraktik i maks. 13 uger med mulighed for forlængelse i op til 26 uger.

Virksomhedspraktikanter er ikke ansatte og får ikke løn, og medarbejderne har ikke på samme måde som ved løntilskudsjob indflydelse på, om ledige kan komme i virksomhedspraktik. Men virksomhedspraktikanter indgår i beregningen af forholdstalskravet mellem tilskuds- og ordinært ansatte, hvorfor tilidsrepræsentanten kan gøre indsigelse ved ansættelsen, hvis der er for mange tilskudspersoner ansat.

Forsikrede ledige får en aktiveringsydelse, der svarer til dagpengene, mens ikke forsikrede fortsat modtager kontanthjælp.

Arbejdstiden skal ligge inden for virksomhedens normale arbejdstid og må ikke overstige normal fuld arbejdstid for andre medarbejdere.



PRIVATE ARBEJDSPLADSER INDEN FOR FOAs FAGOMRÅDER

De private arbejdspladser, hvor FOAs faggrupper er ansat, er fx børnehaver, plejehjem og skoler, hvor en arbejdsgiver har benyttet sig af, at pengene kan følge borgeren. I disse år, hvor der sker en del nedlæggelser af skoler og børnehaver, bliver der også flere private arbejdsgivere. Nogle arbejdsgivere har overenskomst med FOA, andre ikke.

Flest offentlige løntilskudsjob

Langt de fleste tilskudsjob findes dog stadigvæk på de offentlige arbejdspladser. Det skyldes, at

- kommunen har en forpligtelse til at aktivere ledige inden for 18 uger. Prisen for ikke at finde aktivering før, er 25 % af dagpengene.
- på de offentlige arbejdspladser vil ledige umiddelbart kunne ansættes i et løntilskud, mens der for de private arbejdspladser er en særlig EU-regel om, at aktivering på private arbejdspladser ikke må ske før efter 6 måneders

ledighed. Regeringen har lagt op til, men endnu ikke vedtaget, at ledige over 50 år, samt ledige uden en faglig/boglig uddannelse vil blive undtaget.

- det stort set er gratis for de kommunale virksomheder at aktivere ledige i løntilskud, de skal kun betale 14 kr. i timen, mens private arbejdsgivere skal betale ca. halvdelen af den lediges overenskomstmæssige løn.

PERSPEKTIV

Da den private arbejdsgiver skal betale 50 % af lønnen selv, og da den pågældende ikke bare kan erstatte fast arbejdskraft, så skal der som oftest være en god begrundelse for at arbejdsgiveren vil betale 50 %. Her vil det være oplagt, at der arbejdes med løntilskudsjob som en rekruttering af kommende nye ansatte. F.eks. bør det sikres at den løntilskudsansatte tilbydes evt. ledige stillinger på arbejdspladsen.

VEJE TIL JOB MED LØNTILSKUD

Der er forskellige måder, hvorpå den ledige kan komme frem til et tilskudsjob:

- Jobcentret eller en privat aktør henvender sig til en arbejdsplads for at høre, om man vil ansætte en ledig med tilskud som led i en jobplan.
- En ledig dagpengemodtager eller kontanthjælpsmodtager henvender sig personligt til arbejdspladsen.
- En arbejdsplads, der ønsker at ansætte en ledig med løntilskud, henvender sig til jobcentret.



Løntilskudsjob hos private arbejdsgivere

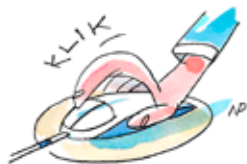
– om løn- og arbejdsforhold

Der er som nævnt forskel på ansættelser i løntilskud på en offentlig og en privat arbejdsplads.

Løntilskudsjob på offentlige arbejdspladser aflønnes med udgangspunkt i dagpengesatsen, har et timeloft og er næsten gratis for den kommunale arbejdsgiver.

Aflønningen af et løntilskudsjob hos en privat arbejdsgiver skal svare til den overenskomstmæssige løn, der gælder for fagområdet. Den ansatte arbejder på lige fod med de øvrige ansatte, og den private arbejdsgiver får refunderet halvdelen af lønudgiften til en ansat i løntilskudsjob.

Der er støtteloft over, hvor meget en privat arbejdsgiver kan modtage i tilskud. Tilskuddet kan over en periode på 1 år ikke overstige 50 % af de samlede lønudgifter.



Den aktuelle sats for tilskud kan ses på Arbejdsmarkedsstyrelsens hjemmeside: www.ams.dk

FOR LØNTILSKUDSJOB HOS EN PRIVAT ARBEJDSGIVER GÆLDER, AT

- det lokale jobcenter skal godkende løntilskudspladsen og den ledige. Det er vigtigt, at ansættelsen ikke starter, før jobcentret skriftligt har godkendt løntilskudspladsen.
- der skal være tale om en nettoudvidelse i antallet af medarbejdere i forbindelse med ansættelse i løntilskudsjob, og der skal være et rimeligt forhold mellem antallet af ansatte med og uden tilskud. *Læs mere om lovgivningen i næste kapitel.*
- løntilskudspladsen skal være egnet til at føre den ledige over i ordinær beskæftigelse i virksomheden eller tilsvarende fagområde.
- løn- og ansættelsesforhold skal følge den almindelige overenskomst på området.
- virksomheden udarbejder en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesbrev med beskrivelse af løn- og arbejdsvilkår og den forventede tilskudsperiode.
- det af ansættelsen fremgår, om ansættelsesområdet er omfattet af en kollektiv overenskomst.
- der gælder almindeligt overenskomstmæssigt opsigelsesvarsel, dog mindst 14 dage.
- den ledige ikke må aktiveres i den virksomhed, hvor de senest har været ansat.



Lovgivning

– om medarbejderindflydelse, merbeskæftigelse og en rimelig balance

Lovgivningen har 3 centrale forudsætninger for, at ansættelse i løntilskudsjob, er lovlige. Betingelserne gælder både for ansættelse på offentlige og private arbejdspladser.

Loven skal blandt andet forhindre, at der sker misbrug af de ledige og sikre, at ansættelsen bliver en reel mulighed for at finde fodfæste på arbejdsmarkedet eller komme i gang med en uddannelse.

MEDARBEJDERNE SKAL HØRES

Forud for ansættelse med løntilskud skal ansættelsen have været drøftet mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten - hvis ikke der er en tillidsrepræsentant så en anden repræsentant for medarbejderne. Medarbejderne skal være positive, før en ledig kan ansættes i løntilskudsjob.

UNDERSKRIFT

Med en underskrift på en særlig erklæring til jobcentret tilkendegiver tillidsrepræsentanten, at medarbejderne er positive, at ansættelsen udgør en merbeskæftigelse, og at der er en rimelig balance mellem ordinære og ekstraordinært ansatte.



Der findes særlige blanketter, der skal udfyldes og underskrives, når det handler om løntilskudsjob på en privat arbejdsplads. Læs mere om, hvordan blanketten udfyldes på www.tillidszonen.dk

Arbejdsgiveren har pligt til at sørge for, at medarbejderrepræsentanten har alle de nødvendige oplysninger, der skal til, for at vurdere om ansættelsen er lovlig.

Er der ikke en kollektiv overenskomst på arbejdspladsen, og er der uenighed mellem arbejdsgiveren og de ansatte om ansættelsen, skal de ansattes synspunkter fremgå af tilbuddet om ansættelse i løntilskudsjob.

ANSÆTTELSEN SKAL SKE SOM MERBESKÆFTIGELSE

Ansatte i løntilskudsjob skal være en nettotilvækst til det ordinære personale.

Dette krav om merbeskæftigelse skal forhindre, at ledige erstatter fastansatte og blot ansættes som billig arbejdskraft uden perspektiv for beskæftigelse eller uddannelse.

DEFINITION AF MERBESKÆFTIGELSE

Løntilskuddet skal medføre en nettoudvidelse af antallet af ansatte hos vedkommende arbejdsgiver. Ved nettoudvidelse forstås

- merbeskæftigelse i forhold til det gennemsnitlige antal i de foregående 12 måneder.



- at ansættelsen ikke sker i en stilling, der er blevet ledig ved afskedigelse eller fratrædelse af en ansat uden støtte inden for de foregående 3 måneder.

På det private område betragtes det som nettoudvidelse, hvis personen, der ansættes med løntilskud, afløser en fastansat, der er på orlov efter lov om børnepasningsorlov eller lov om værnepligtsorlov eller deltager i uddannelsesjobrotation.

På private ansættelsesområder påses betingelsen om merbeskæftigelse af virksomheden og de ansatte i fællesskab. Til brug herfor skal arbejdsgiveren give repræsentanter for de ansatte alle nødvendige oplysninger.

Er det en virksomhed med kollektiv overenskomst, afgøres uenighed om betingelsen om merbeskæftigelse efter de gældende fagretlige regler om mægling og eventuel voldgift

For private arbejdsgivere, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, afgør det regionale beskæftigelsesråd administrativt endeligt, om betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt. Opgørelsen foretages på grundlag af reglerne i bekendtgørelse om virksomhedsbegreb/arbejdssted og om opgørelse af antal lønmodtagere efter lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

DER SKAL VÆRE BALANCE PÅ ARBEJDSPLADSEN

Ifølge loven skal der være en rimelig balance mellem ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte på arbejdspladsen.

Desuden sættes der tal på balancen mellem medarbejdere i løntilskudsjob og virksomhedspraktik og arbejdspladsens ordinære medarbejdere, der ser således ud:

Arbejdspladser med 0-50 ansatte 1 for hver 5 ordinært ansatte
Arbejdspladser med over 50 ansatte 1 for hver 10 ordinært ansatte

Forholdstallet kan ikke afviges på private arbejdspladser og skal sikre, at der ikke bliver alt for mange medarbejdere, der på en eller anden måde ikke kan yde 100 % i forhold til ordinært ansatte.

SÅDAN TÆLLES ANSATTE

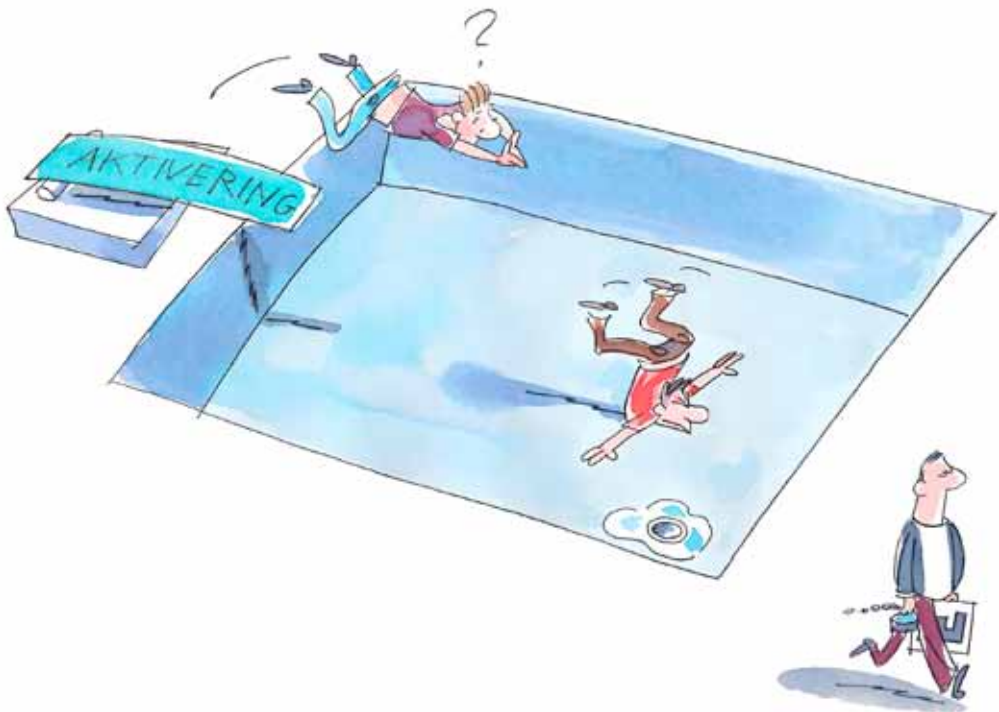
Loven siger, at det kun er ledige ansat med løntilskud eller ledige i virksomhedspraktik, der tæller som ekstraordinært ansatte, når forholdstallet skal vurderes.

Men er der i forvejen ansatte i fleks- og skånejob, kan der dog hurtigt blive for mange aktiverede i forhold til ordinært ansatte på en arbejdsplads, og der skal derfor også foretages en samlet vurdering af belastningen i dagligdagen.

Forholdstallet skal udregnes for den enkelte virksomhed, fx en børnehave, en skole eller et plejehjem. Virksomheden har sin egen adresse og sit eget P-nummer, det vil sige produktionsenhedsnummer.

Det er antallet af medarbejdere, uanset hvor mange timer de arbejder, der tælles.

Ansatte i fleksjob tæller med som ordinært ansatte.



Misbrug af løntilskudsjob

– om konsekvenser og handlemuligheder

En presset økonomi kan selvfølgelig mærkes på de private arbejdspladser, hvor FOAs medlemmer er beskæftiget. Ganske vist er løntilskudsjob dyrere for en privat end for en offentlig arbejdsgiver. Men de private arbejdsgivere får dog halvdelen af lønnen refunderet, og det kan friste nogle arbejdsgivere til at ansætte flere i løntilskud, end loven tillader.

Hvis løntilskudsjob blot udfylder hullerne efter fyrede medarbejdere eller er en lappeløsning i en dårlig normering, er der tale om misbrug.

KONSEKVENSERNE FOR MEDARBEJDERNE VED MISBRUG

Hvis der ansættes medarbejdere i løntilskudsjob på arbejdspladser, hvor der fx er sket fyringer, uden at der er sket en tilsvarende reduktion i opgaverne, kan det betyde en underminering af både faglighed, løn- og arbejdsvilkår for de ordinært ansatte.

KONSEKVENSER FOR DE LEDIGE VED MISBRUG

For den ansatte i et løntilskudsjob eller virksomhedspraktik kan konsekvenserne ved misbrug være store, fordi de ledige

- ikke optjener ret til dagpenge i aktiveringsperioden
- fx ikke får den opkvalificering eller afklaring, der er formålet med ansættelsen
- ikke har reelle jobmuligheder efter endt aktivering, enten fordi der aktuelt ikke er job at få, eller fordi den ledige ikke har de faglige kvalifikationer, som er forudsætningen for ordinær ansættelse.

HVAD GØR DU, HVIS ARBEJDSGIVEREN BRYDER LOVEN

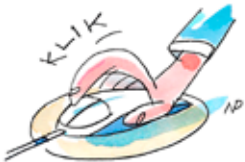
- På private arbejdspladser, der er omfattet af en kollektiv overenskomst, afgøres uenighed om fx merbeskæftigelse efter de gældende fagretslige regler om mægling og eventuel voldgift.
- For private arbejdsgivere, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, afgør det regionale beskæftigelsesråd administrativt endeligt, om betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt.
- I private virksomheder, hvor der ikke er nogen ansatte, er det jobcentret, der vurderer merbeskæftigelsen.

KONTAKT FOA-AFDELINGEN

Oplever du, at løntilskudsjob misbruges på din arbejdsplads, og at lovgivningen ikke overholdes, skal du henvende dig til din lokale FOA-afdeling.

Hvis der er tegnet overenskomst med arbejdsgiveren, kan FOA-afdelingen med udgangspunkt i den kontakte din arbejdsgiver og eventuelt gå videre med sagen ved som nævnt at indkalde til et mæglingsmøde, og hvis ikke det giver resultater, får en afgørelse ved en faglig voldgift.

Hvis ikke der er overenskomst, kan FOA-afdelingen tage kontakt til arbejdsgiveren med henblik på at tegne overenskomst og hjælpe dig med at gå videre med sagen til det regionale beskæftigelsesråd eller jobcentret.



Du kan også få mere at vide om løntilskudsjob og virksomhedspraktik samt hente yderligere materiale på www.tillidszonen.dk

Rollefordeling

– om processen og dens forskellige aktører

Beslutningen om ansættelse i og rammer for løntilskudsjob involverer forskellige aktører. I løbet af processen spiller de forskellige roller.

Følgende er en kort oversigt over, de forskellige aktørers opgaver, før, under og efter ansættelse af medarbejdere i tilskudsjob.

TILLIDSREPRÆSENTANTENS OPGAVER ER, AT

- inddrage kollegerne i beslutningen om at ansætte en ledig i tilskudsjob.
- skaffe den nødvendige dokumentation og information fra arbejdsgiveren, der kan sikre, at der er tale om merbeskæftigelse, og at kravet om balance mellem ordinært og ekstraordinære ansatte er overholdt.
- skrive under på, at medarbejderne er positive, at krav om merbeskæftigelse og balance mellem ordinære og ekstraordinære medarbejdere er opfyldt.
- deltage i ansættelsessamtaler.
- fungere som tillidsrepræsentant for den tilskudsansatte og undervejs i ansættelsesforløbet sikre, at der leves op til det aftalte.
- være et vigtigt bindeled mellem arbejdsgiver og FOA-afdeling.
- informere om medlemskab af organisering i fagforening og/eller a-kasse.
- deltage i en afsluttende samtale, hvor der for den ledige sættes perspektiv på ansættelsen.



FOA-AFDELINGENS OPGAVER ER, AT

- være tillidsrepræsentantens og medarbejdernes sparringspartner og støtte med hensyn til at vurdere, om loven er overholdt.
- kontakte arbejdsgiveren og evt. afholde mæglingsmøde, hvis der er problemer med at opfylde kravet om medarbejderindflydelse, merbeskæftigelse og en rimelig balance mellem ordinære og ekstraordinært ansatte på en arbejdsplads.
- holde mæglingsmøder, hvis en arbejdsgiver ikke overholder lovgivning eller aftaler på en overenskomstdækket arbejdsplads.
- gå videre med sagen ved faglig voldgift, hvis arbejdsgiveren trods mægling – ikke overholder loven på en overenskomstdækket arbejdsplads.
- meddele beskæftigelsesrådet, når afdelingen bliver bekendt med arbejdspladser uden overenskomst, som ikke lever op til krav om medindflydelse, merbeskæftigelse og balance mellem medarbejdere i løntilskud og i ordinær beskæftigelse.
- organisere de ansatte i løntilskudsjob og servicere medlemmerne, herunder også ansatte i løntilskudsjob.
- tegne overenskomst med arbejdsgiveren.



JOBCENTRET ELLER DEN PRIVATE AKTØR PÅ OMRÅDETS OPGAVER ER, AT

- sikre, at loven er overholdt med hensyn til medarbejderinddragelse, merbeskæftigelse og balance mellem ordinære og ekstraordinært ansatte.
- foretage stikprøvekontroller for at sikre, at arbejdsgiveren lever op til lovgivningen.
- forberede ansættelsen i løntilskudsjob, så der er sammenhæng

med den individuelle handlingsplan, der er lagt i samarbejde med den ledige.

- sikre sig, at den arbejdsplads, den ledige ansættes på, kan honorere planen.
- være den lediges sparringspartner i forbindelse med fx jobsøgning.
- orientere både den ansatte, tillidsrepræsentanten og ledelse om mulighed for støtte til fx mentorordninger og rejsegodtgørelse.

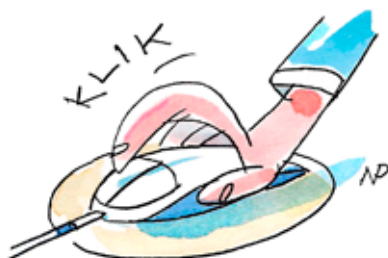
ARBEJDSGIVERENS OPGAVER ER, AT

- inddrage medarbejderne i beslutninger om løntilskudsjob.
- opfylde kravet om merbeskæftigelse og balance mellem ordinære og ekstraordinært personale.
- sørge for, at tillidsrepræsentanten har de nødvendige informationer, der kan dokumentere, at loven er overholdt.
- afholde ansættelsessamtaler og sikre, at det af ansættelsen fremgår, hvorvidt arbejdspladsen er dækket af en kollektiv overenskomst.



Få mere information om

løntilskudsjob og virksomhedspraktik



www.tillidszonen.dk

og [FOA NET](#)

FOA
FAG OG ARBEJDE

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf.: 46 97 26 26
www.foa.dk