

Aktivering på kommunale arbejdspladser – i går, i dag og i morgen



Pointer og anbefalinger fra CASA-undersøgelsen:
"Aktivering på kommunale arbejdspladser – effekter,
konsekvenser og praksis" – samlet og kommenteret af

FOA, HK og 3F
Januar 2010

Aktivering på kommunale arbejdspladser: Ja til opkvalificering og rekruttering – Nej til misbrug og fortrængning

Gennem hele den aktive arbejdsmarkeds-politik historie har kommunal aktivering været et af de mest anvendte redskaber. Derfor er der lavet mange undersøgelser af redskabets effekt, dvs. hvor godt det er til at få ledige i ordinær beskæftigelse. Derimod har der ikke været meget fokus på, hvad der egentlig sker på den enkelte kommunale arbejdsplads, når en ledig bliver aktiveret.

Hvem tager beslutningen, når en ledig skal aktiveres på en arbejdsplads? Bliver tillidsrepræsentanten inddraget i beslutningen og planlægningen af forløbet? Hvilke arbejdsfunktioner udfører de aktiverede ledige? Hvordan ser de ordinært ansatte medarbejdere på aktiveringen og de aktiverede ledige? Hvad får de ledige ud af det? Bliver de bagefter ansat ordinært - eller fungerer de blot som billig arbejdskraft for kommunen? Fortrænger løntilskudsjob ordinære arbejdspladser? Bruger arbejdsgiverne aktiveringen som led i en bevidst strategi for rekruttering af nye medarbejdere?

Alle disse spørgsmål og flere til er blevet belyst i en undersøgelse, som Sanne Ipsen og Henning Hansen fra CASA (Center for Alternativ Samfundsanalyse) har lavet for FOA, HK og 3F. Undersøgelsen hedder: "Aktivering på kommunale arbejdspladser – effekter, konsekvenser og praksis".

Den er finansieret af Beskæftigelsesministeriet og gennemført i samarbejde med de tre forbund og Beskæftigelsesregion Nordjylland.

Undersøgelsen bygger på statistik, en landsdækkende spørgeskemaundersøgelse og interviews på nordjyske kommunale arbejdspladser inden for ældrepleje, daginstitutioner, skoler, administration og teknik (anlæg, drift og vedligehold). Endvidere med jobkonsulenter i Jobcentrene samt lokale repræsentanter fra HK, FOA og 3F.

I denne pjece præsenterer vi de vigtigste resultater af undersøgelsen. Hele undersøgelsen kan læses på:
<http://www.casa-analyse.dk/3407/3053>

Målgruppen for pjecen er især medarbejdere og tillidsrepræsentanter på de kommunale arbejdspladser. Den henvender sig herudover til alle, som interesserer sig for og arbejder med aktivering: medarbejdere i de faglige organisationer, a-kasser og Jobcentre, andre aktører, arbejdsgivere, politikere og dem, som det hele handler om: de ledige i aktivering.

Bagerst i pjecen har vi opridset en række anbefalinger til de forskellige målgrupper. Vi håber, at anbefalingerne sammen med pjecens øvrige pointer kan være med til at styrke kvaliteten og effekten i den kommunale aktivering – til glæde for både de aktiverede ledige, arbejdspladserne og kommunerne.

*Mette Kindberg, næstformand i HK – Mona Striib, næstformand i FOA – Fag og Arbejde
Ellen K. Lykkegård, Gruppeformand for 3F's Offentlige Gruppe.*

Vi kan forvente flere aktiverede ledige i de kommende år

Efter nogle år med lav ledighed og færre ledige i aktivering kan vi nu konstatere en stigning i antallet af aktiverede ledige på de kommunale arbejdspladser. Vi har grund til at tro, at denne udvikling vil fortsætte og accelerere i de kommende år. Det skyldes ikke kun den stigende ledighed, men også en række andre forhold:

- Refusionssystemet i det énstrengede beskæftigelsessystem gør det mere attraktivt for Jobcentrene at aktivere de ledige. Ved kommunale ansættelser kan kommunerne slå to fluer med ét smæk: De kan spare på den dyrere uddannelsesaktivering, og de kan skaffe flere medarbejdere på de trængte kommunale arbejdspladser.
- Arbejdsmarkedsstyrelsen opfordrer Jobcentrene til at lave aftaler med arbejdsgiverne om at oprette virksomhedscentre, hvor en arbejdsplads på årsplan kan aktivere op til 16-20 af de svageste kontanthjælpsmodtagere.
- Tidligere var det dyrere for kommunerne at ansætte ikke-forsikrede end forsikrede ledige med tilskud. Men fra 1/1 2010 er løntilskuddet det samme for begge grupper, og det er derfor blevet mere fordelagtigt for kommunerne at ansætte ikke-forsikrede med tilskud.

Samtidig er den enkelte kommunes kvote for løntilskudsjob blevet kraftigt forøget, da den nu også omfatter løntilskudsjob til ikke-forsikrede ledige.

- Alternativet til kommunal aktivering er ofte privat aktivering. Ledige kan først blive aktiveret på private arbejdspladser efter 6 måneders ledighed. Indtil da er offentlige løntilskudsjob derfor den eneste mulighed.
- Der er sket en kraftig udvanding af lovens krav om, at en arbejdsplads kun kan ansætte en ledig med tilskud, hvis der er tale om en nettoudvidelse i forhold til den eksisterende normering. I dag kan en ledig i aktivering erstatte en ordinært ansat, hvis en stilling har stået ubesat i 3 måneder.
- I sygefraværtsreformen indgår muligheder for at aktivere sygemeldte på arbejdspladserne. Det er sandsynligt, at en stor del af denne aktivering vil finde sted på kommunale arbejdspladser.

For at modvirke, at denne udvikling fører til kaos og underminering af det ordinære arbejdsmarked, er der behov for:

- oplysning om reglerne for arbejdsaktivering på kommunale arbejdspladser
- viden om, hvordan vi kan skabe gode aktiveringsforløb med en høj beskæftigelseseffekt

- tæt dialog mellem arbejdsgivere, Jobcentre og faglige organisationer om at kvalificere og målrette aktiveringen på de kommunale arbejdspladser
- konkrete aftaler mellem parterne for at modvirke misbrug og styrke aktivering som redskab i kommunernes rekrutteringsstrategi.



To redskaber: Ansættelse med tilskud og virksomhedspraktik

Det overordnede formål med arbejdsaktivering er, at de aktiverede ledige kommer i ordinær beskæftigelse. Herudover er der forskellige formål og målgrupper for de to former for arbejdsaktivering: ansættelse med tilskud og virksomhedspraktik.

Formål og målgrupper for arbejdsaktivering

	Ansættelse med tilskud	Virksomhedspraktik
Målgruppe	Ledige, der har et beskæftigelsesmål og har behov for opkvalificering til at blive ordnært ansat.	Forsikrede ledige og arbejdsmarkedsparete ikke-forsikrede ledige, der vil prøve, om et arbejdsområde er noget for dem. Ikke-forsikrede ledige, der har brug for hjælp til at blive afklaret om, hvad de kan og vil.
Formål	At oplære og genoptræne faglige, sociale og sproglige kompetencer.	At afdække og optræne faglige, sociale og sproglige kompetencer, samt at afklare beskæftigelsesmål.

CASA-undersøgelsen viser dog, at det i praksis ofte er andre formål end den lediges behov, der spiller ind, når en ledig bliver aktiveret på en kommunal arbejdsplads. Pjecen kommer med flere eksempler på, at det mere er arbejdspladsens end den lediges interesser, der er afgørende for, at aktiveringsforløb kommer i stand.

Også reglerne for de to redskaber er forskellige:

Regler for ansættelse med tilskud og virksomhedspraktik

	Ansættelse med tilskud	Virksomhedspraktik
Ansættelsesvilkår	Den aktiverede ledige er ansat på arbejdspladsen og er omfattet af gældende lovgivning og overenskomster.	Den aktiverede ledige er ikke ansat på arbejdspladsen og er ikke omfattet af de kollektive overenskomster.
Løn	Løn efter overenskomsten, men da der er loft over både timeløn og samlet løn, får den aktiverede ledige ikke udbetalt mere end sin dagpenge- eller kontanthjælpssats.	Den aktiverede ledige får ikke løn, men modtager fortsat sin dagpenge- eller kontanthjælpssats.
Arbejdstid	Arbejdstiden beregnes, så den passer til lønnen. En aktiveret vil derfor sjældent arbejde 37 timer om ugen.	37 timer.
Tilskud til arbejdsgiveren 2010:	130,04 kr. i timen.	Arbejdsgiveren får ikke tilskud.
Varighed	En tilskudsansat kan max. være ansat 1 år hos den samme arbejdsgiver.	Forsikrede ledige og arbejdsmarkedsparate ikke-forsikrede ledige kan max. være ansat i 4 uger med virksomhedspraktik hos den samme arbejdsgiver. Ikke-forsikrede ledige, der ikke vurderes arbejdsmarkedsparate, kan være i virksomhedspraktik i 13 uger med mulighed for forlængelse op til 26 uger eller længere.

Meget forskellige målgrupper, men kvinderne dominerer

Undersøgelsen fra CASA viser, at det, på kommunale arbejdspladser, især er kvinder, der aktiveres med løntilskud og i virksomhedspraktik. Derimod har de aktiverede ledige inden for de to redskaber forskellige alders-, etniske og uddannelsesprofiler.

	Ansættelse med løntilskud	Virksomhedspraktik
Køn	Især kvinder.	Især kvinder.
Alder	Især ældre. 40 pct. er over 50 år.	Især yngre Halvdelen er under 30 år.
Etnisk baggrund	Næsten alle har dansk baggrund.	¼ har anden etnisk baggrund end dansk.
Uddannelse	Mange har en uddannelse, typisk en erhvervsuddannelse.	Få har uddannelse. 60 pct. har kun en folkeskoleuddannelse.
Medlemskab af a-kasse	Næsten alle.	Næsten ingen.

Flest får job i den private sektor – og konjunkturerne er vigtigst

CASA har undersøgt effekten af kommunal arbejdsaktivering siden 1995. Undersøgelsen viser, at når der er stor efterspørgsel på arbejdskraft, er chancen for at blive ordinært ansat meget større, end når efterspørgslen er lav.



Herudover har en ledig i aktivering størst chance for ordinær ansættelse, hvis vedkommende:

- * er aktiveret med løntilskud
- * er medlem af en a-kasse
- * er under 50 år
- * er kvinde i tilskudsjob eller mand i virksomhedspraktik
- * har dansk etnisk baggrund.

Selvom aktiveringen er foregået på kommunale arbejdspladser, er det kun knap halvdelen af de ledige, der får job i den offentlige sektor – typisk inden for børnepasning, ældrepleje og administration.

Valg af arbejdsplads foregår ofte lidt tilfældigt

Før en ledig skal aktiveres, skal han eller hun lave en jobplan sammen med Jobcenteret eller et privat aktørfirma. I jobplanen står der, hvad beskæftigelsesmålet med aktiveringen er, og hvordan aktiveringen vil hjælpe den ledige til at nå målet.

Undersøgelsen viser, at jobkonsulenterne og de ledige ofte har forskellige forventninger til, hvordan de finder en relevant aktivering:

- Jobkonsulenterne forventer, at den ledige før jobsamtalen selv har gjort sig nogle overvejelser om, hvilken aktivering han eller hun ønsker – og måske også allerede har fundet en relevant arbejdsplads.
- Hvis den ledige ikke selv kommer med et konkret forslag til aktivering, foreslår jobkonsulenten typisk et løntilskudsjob på en kommunal arbejdsplads. Arbejdspladsen bliver så bestemmende for, hvilket beskæftigelsesmål der kommer til at stå i jobplanen.
- De ledige forventer, at Jobcenteret giver dem flere muligheder at vælge imellem. Når det drejer sig om et løntilskudsjob, vil de ledige gerne have hjælp til at finde en arbejdsplads, som passer både til dem og deres beskæftigelsesmål.

Jobkonsulenterne har typisk ikke kendskab til de arbejdspladser, hvor løntilskudsjobbene er. Det er virksomhedskonsulenterne, der godkender løntilskudsjobbene, og det er dem, der har den egentlige viden om arbejdspladserne. Jobkonsulenterne kan derfor ikke i samtalen med de ledige komme nærmere ind på, hvilke muligheder den enkelte arbejdsplads rummer, og hvilke erfaringer der er med den.

3F, HK og FOA mener:

At Jobcenteret eller anden aktør skal tilbyde den ledige en individuelt tilpasset vejledning, så han eller hun kan vælge beskæftigelsesmål og aktiveringsredskab på et kvalificeret grundlag, og at der bliver en klar sammenhæng mellem mål og redskab.

At Jobcenteret bør sikre, at virksomhedskonsulenternes viden om virksomhedernes rekruttering og kvalifikationskrav formidles videre til jobkonsulenterne, så de er klædt på til at vejlede de ledige.

Hyldevarer eller individuelt tilpassede tilbud?

Undersøgelsen har fundet tre hovedtyper af kommunale løntilskudsjob:

- De stående og standardiserede tilbud, som jobkonsulenterne selv kalder "gengangere" eller "hyldevarer". De ledige kan se tilbuddene på Jobnet og opslagstavler i Jobcentrene, hvor de selv kan finde frem til arbejdspladser, de ønsker at komme i kontakt med.
- Tilpassede løntilskudsjob, hvor der tages hensyn til den lediges særlige behov eller kvalifikationer.
- Målrettede løntilskudsjob, hvor en arbejdsplads henvender sig direkte, fordi de har akut brug for en ledig med nogle særlige kvalifikationer.

Undersøgelsen viser, at arbejdsgiverne vælger en bestemt type løntilskudsjob, fordi de har behov for forskellige typer kvalifikationer hos de ledige.

På arbejdspladser med standardiserede løntilskudsjob, inden for ældrepleje og Vej & Park, er kravene til de ledige først og fremmest, at de er motiverede og interesseret i arbejdet, og at de kan varetage praktiske opgaver. Arbejdspladsen stiller ikke krav om erfaring.

På disse arbejdspladser holder man sjældent jobsamtale med mere end en enkelt ledig. Formålet med samtalen er at se den ledige an og vurdere hans eller hendes motivation og eventuelle planer for fremtiden. Den ledige oplever nærmest samtalen som en introduktion til arbejdet.

Anderledes på arbejdspladser, hvor de stiller faglige kvalifikationskrav til den aktiverede ledige. På det administrative område etableres et løntilskudsjob typisk, fordi nogle medarbejdere formulerer en arbejdsopgave, som arbejdspladsen ikke selv har ressourcer til at få udført:

"Det starter med, at vi definerer, at vi har brug for en til opgaven (...) Nede ved os er det sådan, at der lige pludselig er noget, der brænder på, og så kommer det nedefra. Det kan også komme oppefra, hvis der er nogle, der ser, vi har en ny opgave. Men min erfaring er, at det meste kommer nedefra, altså fra medarbejderne." (Tillidsrepræsentant)

I disse tilfælde gennemfører arbejdspladsen ofte samtaler med flere ledige til det samme løntilskudsjob. Der nedsættes et egentligt ansættelsesudvalg, hvor lederen, en medarbejder og eventuelt tillidsrepræsentanten deltager. Den ledige bliver ansat på sine kvalifikationer og ud fra forventninger om, at hun vil passe ind i arbejdsmiljøet. Fuldstændig ligesom hvis hun skulle ansættes ordinært.

Nogle steder ansættes den ledige ikke direkte i løntilskudsjob. Der skydes først en virksomhedspraktik ind for at finde ud af, om den ledige egner sig til arbejdet.

På den måde undgår arbejdspladsen afskedigelsesprocedurer mv., da der ikke eksisterer en ansættelseskontrakt.

3F, HK og FOA mener:

At det skal være den lediges behov og ikke arbejdspladsens behov, der er afgørende for, om en arbejdsplads vælger at aktivere en ledig.

Hvordan ansætter I ledige på din arbejdsplads?

Bruger I "hyldevarer", eller tilpasser I tilskudsjobbet til den enkelte ledige i aktivering?

Hvilke kvalifikationskrav stiller I til de ledige, som skal i aktivering?



Tillidsrepræsentanterne får/tager ikke den indflydelse, de har ret til

En arbejdsgiver kan ikke ansætte en ledig med tilskud uden at spørge sine medarbejdere. Både i loven og i en særlig rammeaftale mellem KL og KTO er der krav om, at medarbejderne høres.

Ifølge Rammeaftale om socialt kapital mellem KL og KTO er det ikke bare en repræsentant for de ansatte, men en repræsentant for den forhandlings-

berettigede organisation, dvs. tillidsrepræsentanten, der skal høres. Det gælder, hver gang arbejdspladsen ansætter en forsikret ledig med tilskud, en revalidend eller en person med varige begrænsninger i arbejdsevnen.

Tillidsrepræsentanten skal ikke bare sige god for tilskudsansættelsen – han eller hun skal også involveres i planlægningen af forløbet.

Det siger lovgivningen om medarbejderinddragelse

Løntilskudsjob:

Før en arbejdsplads ansætter en ledig med tilskud, skal repræsentanter for de ansatte høres om ansættelsen. Det sker ved en underskrift på en særlig erklæring til Jobcenteret (Blanket AB 206 09/2009 på www.jobnet.dk/Blanketter). Medarbejderrepræsentanten har ikke formel vetoret, men de skal skrive under på, at personalet er positivt over for at medvirke til at opfylde formålet med ansættelsen.

(Bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats nr. 743 af 3/7 2009 § 69).

Virksomhedspraktik:

Hvis virksomhedspraktikken er på under 13 uger, er der intet lovkrav om, at de ansatte skal involveres. Ved forløb over 13 uger skal virksomhedspraktikken drøftes med repræsentanter for de ansatte, og dette skal fremgå af tilbuddet.

(Bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats nr. 743 af 3/7 2009 § 52).

Uddrag af Rammeaftale mellem KTO og KL om det sociale kapital, 2004, § 14:


Ved ansættelse af personer med løntilskud skal arbejdsgiveren og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation forhandle om:

- A. formålet med ansættelsen
- B. tilrettelæggelse af forløbet, herunder jobbeskrivelsen og uddannelseselementerne
- C. et særligt introduktionsbehov, herunder en evt. mentorordning
- D. opkvalificeringsbehov og/eller behov for opfølgning
- E. antallet af ansatte med løntilskud
- F. merbeskæftigelsesforudsætninger, jf. Bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats.

CASA-undersøgelsen viser, at rammeaftalen ikke fungerer så godt, som den kunne. 1/3 af tillidsrepræsentanterne bliver aldrig inddraget i tilskudsansættelser – og af resten er der en del, der bare får lov til at skrive under på erklæringen til Jobcenteret om, at medarbejderne accepterer ansættelsen.

“Det eneste, vi gør, det er, at vi sender et papir, hvor vi skriver under på, at vi har indledt det forløb. Ellers hører vi slet ikke fra Jobcenteret. Det er [lederen], der gør det, den daglige leder. Det er ham, der har kontakten til Jobcenteret, det har jeg ikke spor med at gøre.”
(Tillidsrepræsentant).

Tillidsrepræsentanterne deltager også kun sjældent i planlægningen af tilskudsforløb. Men en del af dem deltager altid i ansættelsessamtalen for at sikre, at den ledige får alle relevante informationer om arbejdspladsen.



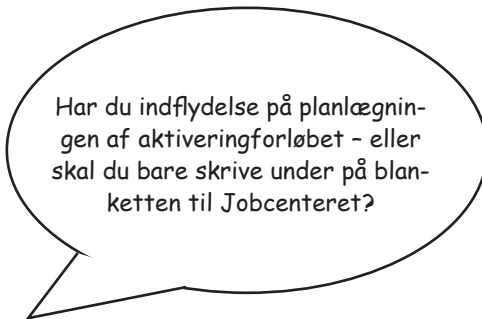
Bliver du som tillidsrepræsentant inddraget når din arbejdsplads skal ansætte en person med løntilskud eller virksomhedspraktik?

3F, HK og FOA mener:

At arbejdspladserne skal overholde lovgivningen og retningslinjerne i Rammeaftalen mellem KL og KTO. Tillidsrepræsentanten kan bl.a. være med til:

- * at sikre et relevant og kvalificeret indhold i ansættelsen, herunder den nødvendige oplæring og uddannelse
- * at støtte lederen i at sikre, at lovens krav, fx om merbeskæftigelse, er overholdt
- * at skabe den nødvendige accept af tilskudsansættelsen hos de ordinært ansatte medarbejdere.

At Rammeaftalen også bør omfatte ansættelse af ikke-forsikrede ledige med løntilskud.



Har du indflydelse på planlægningen af aktiveringforløbet - eller skal du bare skrive under på blanketten til Jobcenteret?

Store forskelle på oplæringen

CASA-undersøgelsen viser, at knap halvdelen af medarbejderne i spørgeskemaundersøgelsen har været inddraget i at beslutte, hvilket arbejde de ledige i aktivering skal varetage på deres arbejdsplads. To ud af tre medarbejdere deltager også i oplæringen af aktiverede ledige.

Ingen af arbejdspladserne har formuleret formelle retningslinjer for introduktion og oplæring. Flertallet af lederne og medarbejdere mener, at oplæringen af de aktiverede ledige er godt planlagt, bl.a. fordi bestemte medarbejdere bliver knyttet til opgaven.

De ledige i aktivering oplever dog oplæringen mere sammensat, og bl.a. synes det faglige område at have betydning.

På de administrative arbejdspladser forventer man, at den aktiverede ledige efter en kort introduktion kan påtage sig relativt kvalificeret arbejde. De får at vide, at de kan spørge kollegerne, hvis de er i tvivl om noget, men på grund af travlhed er det ofte svært at efterleve. Det opleves som frustrerende.

“Jeg spørger hellere en gang for meget end en gang for lidt, inden jeg laver noget, for det kan få fatale konsekvenser for borgerne, hvis ikke sagerne bliver behandlet ordentligt oppe ved os. Og når jeg så skal samle mod til at gå hen og spørge en af de gamle, hvad er det her, hvordan laver jeg det, så er det ikke trykt for mig mere ...

De er jo stressede, og de vil også gerne være færdige med deres ting, og det er rigtig nok, men det kan bare ikke hjælpe, at der så sidder nogen og er færdige, og der sidder nogen og ikke ved, hvad det er, man skal med sine opgaver.” (Kvinde ansat med løntilskud).

“Formålet [med aktivering] er egentlig, at det skulle være en ekstra arbejdsplads, som der ikke var behov for. Ideen, når vi betaler den fulde løn, er jo, at vi frikøber en medarbejder i virksomheden, som så lærer den ledige op, så de tilsammen måske udfører en mands arbejde. Det er jo ideelt, men sådan er det jo ikke. De skal helst kunne arbejde fra dag 1.” (Jobkonsulent).

På plejehjemsområdet og på det pædagogiske område er de ledige i aktivering tæt knyttet til kollegerne og bliver løbende introduceret til arbejdet af dem. De oplever oplæringen som tilstrækkelig og god:

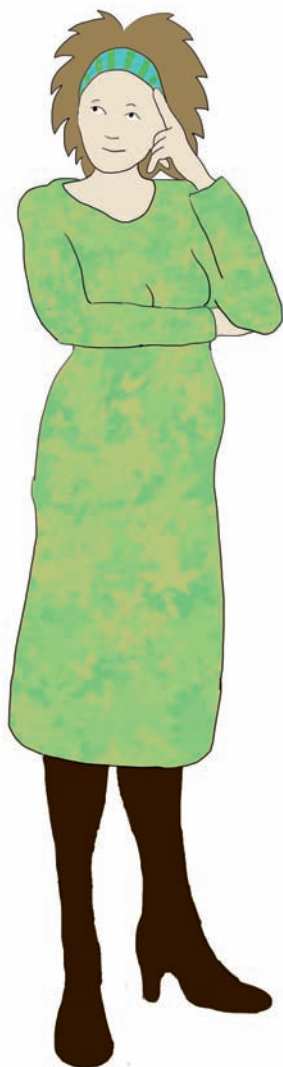
“Det var bare i gang, og så dem, man var sammen med, de fortalte lige sådan, hvad man skulle lave. Så det gik jo hurtigt med at finde ud af det.” (Mand ansat med løntilskud).

På tværs af områderne får enkelte aktiverede ledige særlige opgaver, som de skal udføre alene. Her er der ikke muligheder for oplæring eller kolleger i nærheden.

Næsten ingen arbejdspladser anvender formel uddannelse i oplæringen. Men inden for ældreplejen og pædagogik bliver der vist særlig interesse for ledige, som ønsker at fortsætte med uddannelse inden for området.

Udarbejder I planer på din arbejdsplads for, hvad en ledig i aktivering skal lære hos jer, og hvem, der skal støtte den ledige?

Tilbyder I den ledige formel opkvalicering som kurser før og under aktiveringsforløbet?



3F, HK og FOA mener:

At introduktionen og oplæringen skal planlægges særskilt for hver enkelt ledig efter vedkommendes behov og beskæftigelsesmål.

At arbejdspladserne skal tilbyde de ledige formel uddannelse som led i aktiveringen.

At Jobcentrene og andre aktører skal informere arbejdspladserne om mulighederne for støtte til den lediges uddannelse.

Almindelige medarbejdere i en ualmindelig ansættelse

Undersøgelsen viser, at medarbejderne generelt er positive over for aktivering. Der viser sig dog to modsatrettede tendenser i medarbejdernes holdninger til de aktiverede ledige.

- A. De opfatter de aktiverede ledige som almindelige medarbejdere i en ualmindelig ansættelsessituation.

"Vi forsøger at give dem noget efter deres kompetencer. Jeg tror ikke, at de ansatte tænker over, hvem der er ordinære, og hvem der er aktiverede ledige. Der er ingen forskel. Det hænger også sammen med, at de aktiverede ledige løser reelle arbejdsopgaver, for så kommer de automatisk til at være på lige fod med deres kolleger." (Tillidsrepræsentant).

- B. De tillægger de ledige særlige sociale, psykiske eller fysiske problemer, fordi de ikke er i ordinært arbejde, selvom ledigheden er lav.

De fleste af de aktiverede ledige oplever, at der sker en positiv social integration på arbejdspladserne. De føler sig godt modtaget og bliver behandlet som alle andre nyansatte kolleger.

De ledige er generelt glade for det sociale udbytte af aktiveringen. Det er bedre at indgå i et arbejdsfællesskab end at føle sig isoleret som ledig.

"Lønnen" gør, at de føler sig anderledes

Alle de ledige er opmærksomme på, at de skal aktiveres for at få dagpenge. Flere af de ældre ledige, der har været i aktivering flere gange uden at få job, oplever mest aktiveringen som en rutine, der bare skal overstås. De ser deres alder som en barriere for et fast job. De yngre ledige er mere optimistiske.

De aktiverede ledige ser sig selv i en dobbeltrolle som både aktiveret og ledig. De udfører det samme arbejde som de ordinært ansatte, men har ikke økonomisk fordel af det, og opfatter sig af den grund som anderledes personer.

"Jeg synes, det er lidt irriterende, at man ikke får lidt mere løn end dagpenge, fordi det kunne nok motivere en lidt mere, selvom jeg er af den gamle skole, der alligevel gør tingene. Jeg synes, det er lidt uartig, at man er der 37 timer uden at få lidt ekstra for det. Altså okay, det gør jeg, men det skal så passe med dagpenge, så får man det, der hedder løn fra kommunen, men stadigvæk er det ikke mere." (Kvinde ansat med tilskud).



3F, HK og FOA mener:

At ansatte med løntilskud på offentlige arbejdspladser skal have overenskomstmæssig løn og mulighed for fuldtidsjob. Sådan er det allerede på private arbejdspladser.

Mange arbejdspladser er afhængige af de aktiverede ledige

De fleste af de ordinært ansatte medarbejdere i spørgeskemaundersøgelsen finder, at der er flere fordele end belastninger ved at have personer i aktivering. Fx oplever tre ud af fire, at det er en fordel at være flere om arbejdet:

“Det kan gøre, at vi har bedre tid til vores boere ... Det er jo vores opgaver, som de går ind og hjælper os med, det kommer vi jo ikke udenom, for var de her ikke, så skulle vi ... Der er jo ikke noget køkkenpersonale til at komme og gøre det.” (Medarbejder på plejehjem).

Men ét er, at det kan være rart med flere hænder. Noget andet er, hvis arbejdspladsen ikke kan undvære de aktiverede ledige. Hver tredje medarbejder vurderer, at arbejdspladsen altid eller nogle gange er afhængige af at have ledige i aktivering for at kunne udføre arbejdet tilfredstillende.

Der er også en tredjedel af medarbejderne, der synes, det er et problem for arbejdspladsen, hvis de aktiverede ledige bliver syge.

Behovet for aktivering synes at være mest udpræget på daginstitutioner, i hjemmeplejen og inden for administrativt arbejde. En tredjedel af medarbejdere giver udtryk for, at det er en belastning at oplære de aktiverede ledige.

Generelt vurderer flere ledere og tillidsrepræsentanter end ansatte medarbejdere, at det er en belastning at oplære de ledige på arbejdspladsen.

“Det er da enormt tidskrævende ... Men der har jeg måske anlagt en lidt anden synsvinkel til det, fordi uagtet om det var en nyansættelse, eller om der var kommet en ind i aktivering, resultatet er det samme: du skal hele tiden ud i en oplæringssituation, og i og med du ikke har vidst, hvor lang tid det ville strække sig over, så har du ikke villet lave denne fastansættelse. Så har det her faktisk været et ganske glimrende alternativ. Der er selvfølgelig gået en masse kræfter med det, det skal ikke være nogen hemmelighed, men et eller andet sted er det så også givet godt ud.” (Gruppeleder, administration).

Belastningen føles størst hos medarbejderne på skoleområdet, hvor næsten halvdelen oplever, at de bruger mange ressourcer på at hjælpe den ledige i aktivering.

3F, HK og FOA mener:

At kommunerne må sikre, at normeringen på de kommunale arbejdspladser er tilstrækkelig til, at arbejdet kan udføres uden aktivering af ledige.

At ledige ikke skal anvendes som en buffer for at sikre den ønskede kvalitet i servicen over for borgerne.

Fortrængning af ordinært ansatte

Et af de stående kritikpunkter mod arbejdsaktivering er, at de aktiverede ledige fortrænger ordinært ansatte medarbejderne.

I CASA-undersøgelsen oplever knapt hver tredje medarbejder, at løntilskudsjob fortrænger job for ordinært ansatte. Problemet opleves dog forskelligt på forskellige arbejdsområder: Inden for hjemmepleje og administration er det mere end hver tredje, der oplever fortrængning, mens det kun er hver femte på skole-, plejehjems- og teknikområdet.

“De går jo ikke ind og tager vores arbejdsopgaver – de er ekstra hænder. Det kan gøre, at vi har bedre tid til vores beboere.”
(Medarbejder, plejehjem).

Undersøgelsen viser, at de medarbejdere, der ser de aktiverede ledige som nødvendige for at udføre arbejdet, også oplever mest fortrængning.

Ifølge loven skal de aktiverede ledige ansættes som merbeskæftigelse. Det er derfor ulovligt, når der sker fortrængning af ordinært ansatte. (Se lovtekst bagerst).

På en arbejdsplads på kulturområdet tog medarbejderne konsekvensen, da de gennem flere år havde oplevet nedskæringer i den faste normering, samtidig med at der stadig blev ansat aktiverede ledige. Tillidsrepræsentanten og den faglige organisation modsatte sig, at der blev ansat flere ledige med tilskud, så nu bliver arbejdspladsen kun brugt til virksomhedspraktik og revalidering.

En arbejdsplads på vej- og parkområdet har en fast aftale om, hvor mange der kan ansættes med løntilskud. Samtidig er der nogle typer af arbejdsopgaver, der ikke må udføres af personer i aktivering, og de fastansatte holder øje med, om de aktive-rede ledige overtager deres faste arbejde.

Jobkonsulenterne på Jobcentrene er blandt de meste kritiske over for fortrængningen. Flere af dem har konstateret et misbrug af aktiveringen, fordi trængte kommunale arbejdspladser fristes til at erstatte dyre, uddannede medarbejdere med ikke-uddannede i aktivering. Fristelsen er særlig stor, når det er svært at få uddannet arbejdskraft.



”Problemet er, at de offentlige arbejdspladser har et behov for arbejdskraft, og det kan i meget høj grad dækkes af ufaglært eller faglært arbejdskraft. Uuddannede går ind i daginstitutionerne, og ældreplejen tager uuddannede vikarer ind. De kan ikke få de faste job, fordi de ikke har uddannelsen, men de løser problemet her og nu med pasning og pleje. Pedelmedhjælperne kommer ind i forårs- efterårs- og sommermånederne, hvor der er noget at rive i. Og de mangler penge til at ansætte folk.” (Jobkonsulent).


Resultatet er en fortrængningsproces baseret på dequalificering og forringede ansættelsesvilkår og dermed en underminering af overenskomsterne.

De ledige mener også selv, at aktiveringen blokerer for ordinære ansættelser. De oplever, at de udfører helt almindeligt og nødvendigt arbejde, men uden at få almindelig løn for det:

”Jeg kan jo se, at de har virkelig brug for den hjælp. Så synes jeg, at sådan nogen der står i min situation uden uddannelse og uden hjælp, hvor er de job henne, vi kan søge? Og hvor er de job henne, vi kan få? Det kunne jo blandt andet være sådan et job, som jeg går i nu. Hvis de fandtes, ikke? I stedet for det her aktiveringshalløj, hvor som jeg sagde til dig før: når jeg holder, så søger de bare en anden. Det kan jeg godt nogle gange blive sur over, når jeg tænker over det.” (Kvinde ansat med tilskud).

Når der alligevel er et flertal af medarbejderne, der ikke oplever fortrængning, kan det selvfølgelig skyldes, at det ikke sker på deres arbejdsplads. Men undersøgelsen peger også på nogle andre mulige forklaringer:

- Aktivering er efterhånden så indarbejdet på arbejdspladserne, at det anses som en af flere måder at være ansat på.
- Undersøgelsen er gennemført i en periode med højkonjunktur, lav ledighed og stor efterspørgsel på arbejdskraft. Medarbejderne har derfor ikke følt, at deres job var i fare for at blive konverteret til løntilskudsjob.
- Under højkonjunkturrens sidste år har der været færre ledige i aktivering. Ingen af arbejdspladserne har opfyldt deres kvote for aktiverede ledige. På mange arbejdspladser er der efterspørgsel efter flere i aktivering.



Er der almindelige job, som er forsvundet på din arbejdsplads, så opgaverne nu varetages af personer ansat med løntilskud?

Har I aftalt et maximum for antallet af personer i aktivering på din arbejdsplads? Medtager I også andre grupper ansat med tilskud i beregningen?

Har I aftalt hvilke opgaver personer i aktivering må arbejde med?

3F, HK og FOA mener:

At aktiverede ledige skal indgå som ekstra arbejdskraft og derfor udgøre en nettoudvidelse af medarbejderstaben. De skal ikke erstatte tidligere fastansatte og overtage deres opgaver.

At nedskæringer i normeringen som følge af økonomiske besparelser skal følges af tilsvarende reduktioner i antallet af arbejdsopgaver.

At arbejdspladserne også skal medtage sygemeldte i aktivering, personer i fleksjob og skånejob samt andre ansatte med tilskud, når de beregner, om der er "et rimeligt forhold" mellem antallet af ordinært og ekstraordinært ansatte (jf. regler om merbeskæftigelse bag i pjecen).

Ingen arbejdspladser bruger bevidst aktivering til at løse rekrutteringsproblemer

Mange medarbejdere giver udtryk for, at deres arbejdsplads har vanskeligheder med at besætte ordinære stillinger. Det gælder især på plejehjem, inden for hjemmeplejen og på daginstitutioner.

På trods af arbejdskraftmanglen er der dog ingen af arbejdspladserne i interviewundersøgelsen, der bruger aktivering som et målrettet redskab til rekruttering. Rekrutteringen sker stadig, som den plejer, primært gennem kollegers og lederes netværk og kontakter:

"Megen jobansættelse inden for kommunen foregår sådan lidt – nu snakker jeg lige med en, som siger: "Nu skal du bare høre, jeg har en knaldgod en ovre ved mig, hun søger", og så er det med at få hende til at gå op og søge." (Gruppenleder)

Bruger jeres arbejdsplads bevidst aktivering som redskab til at løse rekrutteringsproblemer?



3F, HK og FOA mener:

At de kommunale arbejdspladser i højere grad skal bruge aktivering som et strategisk rekrutteringsredskab.

At arbejdspladserne skal indgå rekrutteringsaftaler med den kommunale forvaltning og de faglige organisationer. Aftalerne skal både indeholde måltal for rekrutteringen og klare beskrivelser af, hvordan de aktiverede ledige kan opkvalificeres på områder, hvor der er brug for arbejdskraft.

Vejen til ordinært arbejde

Alle de ledige i interviewundersøgelsen har et håb om at få et ordinært arbejde. Nogle af dem ser aktiveringen som en chance for at få kontakt med arbejdspladser, som de ikke har adgang til, hvis de bare sender en almindelig ansøgning.

"For mig er det godt at komme ud i en aktivering, fordi jeg ikke er i tvivl om, at når folk lærer mig at kende, det har jeg jo set, så har de lyst til at give mig noget, hvis de har noget arbejde.

Så for mig er det en måde at komme ind og sige: 'Her er jeg. Jeg kan de og de ting og har den personlighed med mig, er det noget I kan bruge her?' I en ansøgning ville jeg have en alder, hvor jeg, hvis man har mange ansøgere, ikke lige står først for." (Kvinde i løntilskudsjob, 47 år).

Selvom arbejdspladsen ikke bruger aktiveringen som led i en bevidst rekrutteringsstrategi, sker det, at aktiverede ledige bliver ordinært ansat på arbejdspladsen efter aktiveringen. Det sker tilsyneladende især inden for områderne, skole, administration og teknik.

Vejen til ordinært arbejde kan være forskellig på de enkelte arbejdsområder:

Inden for plejehjem, hjemmepleje og daginstitutioner går vejen typisk over vikararbejde i forlængelse af aktiveringen.

Det opfattes som særligt positivt, hvis den ledige giver udtryk for planer om at fortsætte i uddannelse på området.

På det administrative område er de ledige fra starten valgt ud fra, at deres kvalifikationer matcher arbejdsopgaverne. I aktiveringsperioden er den ledige tættere på oplysninger om almindelige ledige job, fx interne jobopslag, forventede fratrædelser mv. De ledige bliver kendte på arbejdspladsen og kan bruge et netværk med de øvrige ansatte.

På det tekniske område lægges der ikke vægt på særlige faglige kvalifikationer, men mere på, om personen har en vis arbejdsdisciplin. Her findes jobåbningerne typisk ved en forlængelse af aktiveringen, der senere fører til ordinær ansættelse.

Hvad gør I på din arbejdsplads for at hjælpe ledige i aktivering med at få ordinært job?



Forlængelser af aktiveringen

I stedet for at ansætte den ledige ordinært vælger mange arbejdspladser at forlænge aktiveringsperioden. Det giver større udbytte af den oplæring, erfaringer og rutine, som den aktiverede ledige har fået. Samtidig kan arbejdspladsen have glæde af de billige ekstra hænder i en længere periode.

Nogle Jobcentre kræver dog, som forudsætning for forlængelsen, at der er udsigt til ordinært arbejde. Det løser arbejdspladsen typisk ved at ansætte den ledige ordinært i en kort periode eller som vikar.

“Jeg vil sige, at de første seks måneder var fint nok, at det var aktivering. Men når man halvanden måned, før aktiveringen er slut, allerede bliver spurgt, om man er interesseret (i en forlængelse), så mener jeg, så er der et reelt jobbehov. Så er det altså kun et spørgsmål om, at man kan beholde den samme person seks måneder mere, stadig spare penge, men få lavet et egentligt stykke arbejde.” (Ledig i aktivering).

For den ledige betyder en forlængelse, at hun kan blive i et trygt og kendt arbejdsmiljø, ligesom det giver mulighed for adgang til informationer om jobåbninger. Forlængelsen tærer dog på dagpengeperioden, og det er et problem, hvis der ikke er udsigt til fast ansættelse.



Pjecens anbefalinger

Anbefalinger til lederne

Før aktiveringen	Under aktiveringen	Efter aktiveringen
Tag ansvar for, at lovens krav om merbeskæftigelse og et rimeligt forhold mellem antallet af aktiverede ledige og ordinært ansatte overholdes.	Hold øje med, at den ledige bliver godt modtaget af kollegerne.	Tilbyd den ledige en snak om, hvordan forløbet er gået, og hvilke planer den ledige nu har.
Tag initiativ til at få udviklet en politik for, hvordan I bruger aktivering på jeres arbejdsplads.	Sørg for, at den ledige i aktivering bliver inddraget i kerneopgaverne – i det tempo, som vedkommende er parat til det.	Tilbyd den ledige ordinær ansættelse – fast eller i en kortere periode. Alternativt: Tilbyd den ledige mulighed for at blive afløser på arbejdspladsen.
Lad være med at bruge aktiverede ledige til at dække et reelt behov for ordinær arbejdskraft.	Afhold MUS-samtaler under forløbet.	Tilbyd den ledige en anbefaling.
Lav en plan for aktiveringsforløbet med beskrivelse af formål, introduktion, arbejdsopgaver, opkvalificering mv. – jf. § 14 i KTO-aftalen.	Husk at gøre den ledige i aktivering opmærksom på jobåbninger på arbejdspladsen og på andre arbejdspladser i branchen.	Lad være med at forlænge aktiveringen – hver dag trækker af den lediges dagpengernet.
Inddrag tillidsrepræsentanten i planlægningen af forløbet.	Tilbyd den ledige ordinære arbejdstimer under aktiveringen.	Tag en snak med dine medarbejdere om de erfaringer, de har gjort sig under aktiveringsforløbet: Hvad kan I gøre bedre næste gang?.
Tilbyd relevant, formel opkvalificering før og under aktiveringen.		
Afdæk den lediges motivation for aktiveringen – og styrk den.		
Udpeg evt. en mentor blandt kollegerne – Søg evt. økonomisk støtte fra Jobcenteret.		

Anbefalinger til tillidsrepræsentanten

Før aktiveringen	Under aktiveringen	Efter aktiveringen
Sæt dig ind i de rettigheder, du har ifølge § 14 i Rammeaftalen om socialt kapital mellem KL og KTO.	Hold øje med, at den ledige bliver godt modtaget af kollegerne.	Sørg for, at den ledige får tilbudt en snak med jeres leder som afslutning på forløbet.
Fortæl arbejdslederen, at det er dig – som repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation – der skal skrive under på ansøgningen til Jobcenteret.	Vær opmærksom på, at den ledige i aktivering ikke misbruges, men får mulighed for gradvist at kvalificere sig til arbejdsopgaverne.	Drøft med din leder, om I har mulighed for at ansætte den ledige ordinært – fast eller som afløser.
Pas på, at I ikke aktiverer en ledig, hvis I har ubesatte stillinger, eller har fået skåret i normeringerne.	Hjælp den ledige med at få relevant formel uddannelse under eller efter forløbet.	Saml erfaringer med aktivering sammen og brug dem til at forbedre kommende forløb.
Sørg for at blive inddraget i forberedelsen af aktiveringsforløbet, herunder i jobsamtalen.	Vær opmærksom på, at aktiveringen overholder lovens bogstav, fx i forhold til kravet om merbeskæftigelse.	
Tag initiativ til at få lavet en aftale om, hvad I tilbyder ledige i aktivering på jeres arbejdsplads.	Fortæl den ledige, at du også er hans eller hendes tillidsrepræsentant.	
Hjælp de nærmeste kolleger med at få afsat tid til at introducere og oplære den ledige.		

Anbefalinger til kollegerne

Før aktiveringen	Under aktiveringen	Efter aktiveringen
Vær med til at sikre, at der bliver lavet aftaler om, hvad I tilbyder ledige i aktivering på jeres arbejdsplads.	Modtag den nye kollega med åbenhed og interesse.	Drøft med din leder, om I har mulighed for at ansætte den ledige ordinært – fast eller som afløser.
Vær med til at sikre, at regler om merbeskæftigelse og medarbejderinddragelse overholdes.	Sørg for at hjælpe den nye kollega godt i gang – giv den nødvendige hjælp – og henvend jer til lederen, hvis I ikke har ressourcer til oplæringen.	Brug jeres erfaringer med aktivering til at forbedre evt. kommende forløb.
Vær med til at sikre, at det aftales hvem, der skal introducere en ledig i aktivering til arbejdet. Der kan evt. søges støtte til mentorer.	Behandl den ledige i aktivering som "en af jeres".	
	Støt den ledige i aktivering i jobsøgningen efter et ordinært job ved at gøre opmærksom på jobåbninger m.v.	

Anbefalinger til den ledige

Før aktiveringen	Under aktiveringen	Efter aktiveringen
Vær aktiv i planlægningen af dit aktiveringsforløb.	Gå til arbejdspladsen, kollegerne og arbejdsopgaverne med åbent sind.	Sørg for at få en snak om forløbet med arbejdslederen, tillidsrepræsentanten og evt. nogle af kollegerne. Hør, hvad de vil anbefale dig nu.
Tænk beskæftigelsesmål og konkrete aktiveringsmuligheder igennem inden samtalen om jobplanen – snak med din a-kasse.	Vis, at du er interesseret i arbejdet – fortæl, hvis du har ønsker om uddannelse inden for området.	Hør om der er mulighed for at blive ordinært ansat på arbejdspladsen – fast eller som afløser.
Vær forberedt og stil krav til jobplanen under samtalen med Jobcenteret eller anden aktør.	Opsøg din chef for at få en samtale om din ansættelse og videreudvikling.	Fortæl Jobcenteret, hvordan du har oplevet aktiveringsforløbet. Er der noget, arbejdspladsen skal gøre anderledes, når de skal have en ny ledig i aktivering?
	Vær opmærksom på jobåbninger på arbejdspladsen – brug dit nye netværk til jobsøgning også uden for arbejdspladsen.	Snak med Jobcenteret og din a-kasse om, hvordan du kommer videre. Skal du søge job ud fra dine nye kvalifikationer? Skal du uddanne dig på området? Eller skal du prøve noget helt andet?
	Hvis du finder ud af, at arbejdet ikke er dig, kan du først snakke med din leder om evt. at få del i nogle andre arbejdsopgaver. Hvis det ikke hjælper, kan du bede Jobcenteret om at få lavet en ny jobplan rettet mod et andet jobområde. Tal med din a-kasse om det.	

Anbefalinger til jobkonsulenter i Jobcentre og hos andre aktører

- * God vejledning og reel indflydelse er med til at motivere den ledige til aktiveringsforløbet – og dermed er det første afgørende skridt taget til et succesrigt forløb
- * Jobplanen og aktiveringen skal så vidt muligt have et klart beskæftigelsesmål
- * Hjælp de ledige med at finde en løntilskudsplads, hvis de ikke selv magter det
- * Hold igen med "hyldevarerne" – aktiveringen skal være målrettet til den enkelte ledige og vedkommendes særlige ønsker og forudsætninger
- * Skaf dig viden om de arbejdspladser, I bruger til aktivering – jo mere du ved, jo bedre kan du hjælpe en ledig med at finde den rigtige arbejdsplads
- * Tilbyd opkvalificering før, under og evt. efter aktiveringen, så den ledige får det fulde udbytte af forløbet
- * Sørg for at følge op både på det enkelte aktiveringsforløb og på Jobcenterets arbejdsaktivering generelt
- * Drøft med kollegerne, hvordan I kan kvalificere vejledning, visitation og opfølgning
- * Vær opmærksom på særlige barrierer for mænd og kvinder i slutningen af 50'erne i forbindelse med aktivering på kommunale arbejdspladser og udslusning til job – opret fx særlige vejledningsforløb for de to grupper.

Anbefalinger til kommunen som arbejdsgiver

- * Tag en årlig snak i MED-arbejdsudvalget om, hvordan I bruger kommunens kvote for tilskudsjob – med det formål at sikre kvalitet frem for kvantitet i arbejdsaktiveringen
- * Brug arbejdsaktiveringen som målrettet redskab til at forebygge og løse rekrutteringsproblemer på kommunens arbejdspladser
- * Indgå aftaler med kommunens forvaltning om fælles retningslinjer for aktiveringen på de kommunale arbejdspladser
- * Indfør en certificering af de arbejdspladser, der kan opfylde jeres krav til arbejdsaktivering. Arbejdspladser, der misbruger aktiveringen, skal ikke have mulighed for at få flere ledige i aktivering
- * Brug ikke ledige i aktivering til at kompensere for for lave normeringer
- * Tag ansvar for, at lovens krav om merbeskæftigelse og et rimeligt forhold mellem antallet af aktiverede ledige og ordinært ansatte overholdes.

Anbefalinger til de faglige organisationer og a-kasser

- * Indgå aftaler med kommunen om fælles formål og retningslinjer for aktiveringen på de kommunale arbejdspladser
- * Indgå aftaler om antallet af aktiverede ledige på de enkelte kommunale arbejdspladser, og hvad de må arbejde med
- * Hjælp ledige medlemmer med at finde den rigtige arbejdsplads til et aktiveringsforløb
- * Støt medlemmerne, hvis de bliver misbrugt i deres arbejdsaktivering
- * Tag initiativ til netværksdannelse i lokalområdet med det formål at sikre en høj kvalitet i kommunens arbejdsaktivering.

Anbefalinger til politikerne i de Lokale Beskæftigelsesråd (LBR) og Arbejdsmarkedsudvalg i kommunerne

- * Tag initiativ til en årlig snak om kommunens anvendelse af de kommunale tilskudspladser
- * Sørg for, at beskæftigelsesplanen indeholder en politik for Jobcenterets/kommunens anvendelse af arbejdsaktivering
- * Anbefal kommunen at bruge aktiveringen som et aktivt rekrutteringsredskab og følg op på dette
- * Kræv, at Jobcenteret/kommunen overholder lovens regler for arbejdsaktivering
- * Forlang, at kommunen ikke misbruger arbejdsaktiveringen til at kompensere for for lave normeringer
- * Bed om at få lister over antallet af ledige i hhv. virksomhedspraktik og tilskudsjob på den enkelte arbejdsplads og effekten af aktiveringen.

Anbefalinger til folketingspolitikere

- * Fjern uligheden mellem offentlige og private løntilskudsjob. De ansatte med løntilskud på kommunale arbejdspladser føler sig mindreværdige, fordi de ikke har mulighed for at få en højere indkomst end deres dagpenge/kontanthjælp. Det har ansatte med løntilskud på private arbejdspladser.
- * Stram reglerne om merbeskæftigelse op, så kommunerne ikke får mulighed for at erstatte ordinære stillinger med ledige i aktivering.

Regler om merbeskæftigelse og forholdet mellem antallet af ansatte ved aktivering på offentlige arbejdspladser

Fra Bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats nr. 743 af 03/07/2009

§ 64. Ansættelse med løntilskud af personer, der er omfattet af § 1, nr. 1-3, skal medføre en nettoudvidelse af antallet af ansatte hos vedkommende arbejdsgiver.

Stk. 2. Ved nettoudvidelse forstås merbeskæftigelse i forhold til det gennemsnitlige antal i de foregående 12 måneder, og 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, jf. dog § 67, stk. 2.

Stk. 3. Virksomheden afgrænses som udgangspunkt som en arbejdsplads med selvstændigt produktionsenhedsnummer (P-nummer), jf. lov om det centrale virksomhedsregister. Såfremt der er enighed mellem arbejdsgiveren og de ansatte herom, kan der ske en anden afgrænsning. Der skal foreligge skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant om denne enighed.

Stk. 4. Det betragtes 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, herunder efter lov om statens voksenuddannelsesstøtte.

Stk. 6. Hvis en virksomhed kun har haft ansatte i en del af de foregående 12 måneder, beregnes det gennemsnitlige antal ansatte efter stk. 2 som et gennemsnit af antallet af ansatte i de måneder inden for de foregående 12 måneder, hvor der har været ansatte.

§ 65. Ansættelse med løntilskud af personer, der er omfattet af § 1, nr. 4, 6 og 8, skal enten udgøre en nettoudvidelse, jf. § 64, eller stillingen skal være blevet ledig som følge af

- 1) frivillig afgang,
- 2) afgang på grund af alder,
- 3) frivillig reduktion af arbejdstiden, eller
- 4) afskedigelse på grund af forseelse.

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

Stk. 2. Vurderingen af, om betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt, skal tage udgangspunkt i antallet af beskæftigede som følge af budgettet for den enkelte offentlige virksomhed.

Stk. 3. Uenighed afgøres ved mægling mellem de forhandlingsberettigede personaleorganisationer og ansættelsesmyndigheden og eventuelt ved voldgift.

Voldgiftsretten sammensættes af to repræsentanter udpeget af de forhandlingsberettigede personaleorganisationer og af to repræsentanter for ansættelsesmyndigheden. Parterne vælger en opmand. Hvis der ikke opnås enighed om valget af opmanden, skal parterne anmode arbejdsrettens formand om at udnævne denne. Det regionale beskæftigelsesråd underrettes af parterne om voldgiftsrettens afgørelse.

§ 69. På offentlige ansættelsesområder skal det af arbejdsgiverens tilbud om at ansætte en person med løntilskud fremgå, at repræsentanter for de ansatte er blevet hørt om ansøgningen, og om de ansatte er positive over for at medvirke til opfyldelse af formålet med ansættelsen.

Stk. 2. Af arbejdsgiverens tilbud skal det tillige fremgå, om der er enighed mellem arbejdsgiver og de ansatte om, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt.

Stk. 3. Forud for etableringen skal der fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant foreligge skriftlig tilkendegivelse om

1) at repræsentanter for de ansatte er blevet hørt om ansøgningen,

2) de ansatte er positive overfor at medvirke til at opfylde formålet med ansættelsen, og

3) hvorvidt der er enighed mellem arbejdsgiver og de ansatte om, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt.

§ 70. Antallet af ansatte med løntilskud efter kapitel 12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og antallet af personer i virksomhedspraktik efter lovens kapitel 11 må maksimalt udgøre

1) 1 person for hver 5 ordinært ansatte, hvis virksomheden har 0-50 ansatte, dog altid 1 person, og herudover

2) 1 person for hver 10 ordinært ansatte. Forud for etableringen skal der foreligge skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant om, hvorvidt dette er opfyldt.

Stk. 2. Virksomheden afgrænses som udgangspunkt som en arbejdsplads med selvstændigt produktionsenhedsnummer (P-nummer), jf. lov om det centrale virksomhedsregister. Såfremt der er enighed mellem arbejdsgiveren og de ansatte herom, kan der ske en anden afgrænsning. Der skal foreligge skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant om dette.

Stk. 3. Begrænsningen i stk. 1 gælder ikke for offentlige virksomheder, som kan godtgøre, at personer i løntilskudsjob eller i virksomhedspraktik vil kunne få det nødvendige faglige, sociale eller sproglige udbytte af opholdet uden at stk. 1 opfyldes. Virksomheden skal i den forbindelse redogøre fyldestgørende for, hvorledes man kan opfylde formålet med tilbuddet. Der skal foreligge skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant om, at der er enighed om dette.

Stk. 4. Ved opgørelsen af antallet af ordinært ansatte medregnes alle beskæftigede uden hensyn til arbejdstidens længde. Der skal dog ikke medregnes ansatte med offentligt tilskud og personer, der er ansat i henhold til en ansættelsesaftale, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave.

Stk. 5. Opgørelsen sker ved at beregne gennemsnittet af antallet af ordinært ansatte i de seneste 3 måneder før ansættelsen af personen med løntilskud.

Teksten er udarbejdet af:

Poul Hansen, 3F
Vibeke Kold, FOA's A-kasse
Jytte Hougaard, HK's A-kasse

Layout og illustrationer:

Rikke Stiig, HK's A-kasse

Pjecen kan downloades på:

www.3f.dk
www.foa.dk
www.hk.dk