

# Ny LAB-lov ændrer betingelser og rammer for aktivering på FOA's arbejdspladser

1. januar 2020 træder den ny lov om aktiv beskæftigelsespolitik i kraft, den ændrer på afgørende punkter de hidtidige rammer for aktivering på FOA's arbejdspladser, herunder TR's rolle og opgaver. Vi gennemgår derfor de 5 vigtigste punkter her:

## Afgørende nye rammer og regler for aktivering og TR's rolle

På afgørende punkter ændres lovgivningen 1. januar 2020, det drejer sig om:

Ny LAB-lov betyder ændring i rammer og regler for aktivering på FOA's arbejdspladser

- **Hvem der kan aktiveres og hvor længe**
- **Der er nu defineret krav om formål, med de enkelte forløb som den ledige skal ud i.**
- **Krav om ny måde at tælle de ordinært og ekstraordinært ansatte, hvilket bliver en kolossal udfordring.**
- **TR for den pågældende faggruppe, skrives direkte ind som den ansvarlige for at godkende aktiveringen**
- **Fuldautomatisering af VITAS-blanketterne som TR skal arbejde med**

Afdelingen vil kunne blive kontaktet af tillidsfolk, som måske undre sig over de nye regler og rammer, og derfor denne oversigt i kan støtte jer til – hele vejledningen findes på retsinformation.dk – link er i følgemailen til denne orientering. Derudover er vi i gang med at reviderer informationsmaterialer og kurser. Ønsker i lokalt en temadag for jeres TR om de nye regler – så kontakt [ole.jensen@foa.dk](mailto:ole.jensen@foa.dk).

Over 60.000 personer er i praktik på FOA's arbejdspladser om året

Aktivering i løntilskud er blevet for dyre, både for arbejdsgiverne og for jobcentrene. Derfor kommer stort set ingen i løntilskud, men til gengæld er der i dag over 60.000 personer om året som kommer i praktik på FOAs område. Tallet vil vokse i de kommende år – da jobcentrene grundet besparelser vil bruge endnu mere virksomhedspraktik. Vi tager derfor primært udgangspunkt i reglerne om virksomhedspraktik,

### 1. Hvem aktiveres i virksomhedspraktik og hvor længe

4 uger for de jobparate og 13 uger - kun til ikke jobparate

LAB-forenklingen betyder at fra 1. januar, må jobparate ledige på enten dagpenge eller kontanthjælp kun komme i virksomhedspraktik på 4 uger. Det er nyt og vil betyde mindre mulighed for misbrug af specielt kontanthjælpsgruppen som billig arbejdskraft.

Modsat vil de lange praktikforløb på op til 13 uger alene være målrettet de ledige på kontanthjælp der ikke er jobparate. Det gør det jo lettere for TR – når de korte forløb ofte vil være snuseforløb, og de lange ofte vil kræve en større/mindre indsats fra arbejdspladsen.

## 2. Krav om formål med de enkelte virksomhedspraktikforløb

Politikerne stillede krav om at der fremover skulle være et klart beskrevet formål med at sende ledige i virksomhedspraktikforløb. Derfor er der i bekendtgørelsen opstillet krav om de konkrete formålsbeskrivelser:

*Som noget nyt skal der nu beskrives et konkret formål med virksomhedspraktikken*

*BAB-bekendtgørelsen § 60. Ved etablering af virksomhedspraktik afgrænses en arbejdsgiver ud fra P.nr. (produktionsenhedsnummer), jf. lov om det centrale virksomhedsregister.*

*Stk. 2. Jobcenteret og arbejdsgiveren aftaler i samarbejde med personen formålet med, indholdet i samt varigheden og omfanget af tilbuddet om virksomhedspraktik. **Det skal fremgå af aftalen, hvilke af følgende formål der ønskes opnået:***

*1) Ordinære løntimer, hvor praktikken skal afklare eller udvikle kompetencer i forhold til job eller uddannelse, afhængigt af målgruppen, som direkte kan føre til timer, **hvor personen ansættes ordinært på virksomheden.***

*2) **Optræning af specifikke kompetencer inden for personens job- eller uddannelsesmål,** afhængigt af målgruppen, som kan indgå i personens cv og jobsøgning.*

*3) **Afklaring af job- eller uddannelsesmål** hvor praktikken består af typiske opgaver inden for mulige jobområder.*

**Formål 1** – betyder at virksomheden vil ansætte den pågældende efterfølgende. Det vil på FOAs områder ikke være det mest almindelige.

**Formål 2** – optræning kan her betyder f.eks. sprog, men også andre kompetencer – hvilket vil indebære en støtte fra personalets/arbejdspladsen

**Formål 3** – vil mest være et snuseforløb, hvor det handler om at den ledige får indsigt i et fagområde.

Formålkravet gør, at det kan bruges som et redskab i dialogen mellem TR og lederen – gerne inden der skal tages stilling til virksomhedspraktikforløb.

*Et vigtigt redskab i dialogen mellem leder og TR*

Leder og TR vil med udgangspunkt i formålsbeskrivelserne kunne afklare hvad der er plads til på arbejdspladsen – f.eks. at formål 1 ikke vil være aktuel, da arbejdspladsen ikke kan garantere den pågældende efterfølgende ansættelse. Formål 2 er heller ikke mulig, da der i personalegruppen ikke er overskud til at kunne støtte og hjælpe den ledige. Formål 3 der mere er et slags snuseforløb, hvor den ledige prøver et fagområde – det kræver ikke meget af arbejdspladsen – så det kan man godt sige ja til !

Det er klart et bedre grundlag end i dag – nu er der krav om formål.

### 3. Ny problematisk måde at opgøre forholdet mellem ordinært ansatte og aktiverede

Grundlæggende er de samme regler der gælder – altså at der må være 1 aktiveret pr. 5 ordinært ansatte. **Men det afgørende nye her er**, at når man er nået frem til hvor aktiverede der må være, så regnes der ikke i hoveder, men i stedet skal der regnes i timer. Følgende eksempel viser forskellen på de gamle og de nye regler der gælder fra 1. januar 2020.

*Nu skal de ordinært ansatte og aktiverede ikke opgøres i antal personer, men i timer.*

*Det vil betyde at der kan aktiveres flere end i dag på den enkelte arbejdsplads*

Regler i dag:	Regler fra 1. januar 2020
<ul style="list-style-type: none"> <li>• For hver 5. ansatte må der aktiveres 1 ledig, hvis der er ansat op 50 personer i virksomheden</li> <li>• Derefter for større virksomheder, kan der yderligere aktiveres 1 ledig pr. 10. ordinært ansat.</li> </ul> <p><b>Det betyder at reglerne i dag fastslå at en arbejdsplads, hvor der 10 ansatte må have op til 2 ledige personer i aktivering.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• For hver 5. ansatte må der aktiveres 1 ledig, hvis der er ansat op 50 personer i virksomheden</li> <li>• Derefter for større virksomheder, kan der yderligere aktiveres 1 ledig pr. 10. ordinært ansat.</li> <li>• <b>Men det skal nu regnes i timer i stedet for i personer.</b></li> <li>• Det betyder at en arbejdsplads med 10 ansatte, svarer måske til 300 timer i alt, det vil så skulle omregnes til 8,1 fuldtidsansat.</li> <li>• Der kan så aktiveres op 2 fuldtidsledige, men det svarer til aktivering i 74 timer/ugen</li> <li>• Jobcentrene sender i dag flere i deltidsaktivering f.eks. 15 timer</li> </ul> <p><b>De nye regler betyder at der fra 1. januar 2020 vil kunne aktiveres 5 ledige, hvor det før var maks 2 .ledige !</b></p>

Der vil derfor fremover kunne aktiveres flere ledige på den enkelte arbejdsplads. Fra FOA og FH's side har vi arbejdet imod denne ændring, men politikerne ville have denne digitale løsning igennem.

*Det er derfor vigtigt at TR får aftalt med lederen hvem der kan aktiveres på arbejdspladsen*

Nu skal det huskes, at det fremover kun vil være de ikke jobparate, som kommer ud i længere forløb (13 uger), men til gengæld vil de ofte kun komme ud i f.eks. 14 timer/om ugen. Men det er så ofte de ledige der stiller krav om indsats og støtte fra arbejdspladsen. Hvilket vil fremgå af formålet – som vi tidligere nævnte.

Det er derfor vigtigt at TR bruger sin nye rolle, og får aftalt med lederen, hvilke forløb man kan bære på arbejdspladsen. På den måde kan vi undgå at der ikke pludselig er alt for mange aktiverede på den enkelte arbejdsplads.

#### 4. TR er nu skrevet ind i loven som den der skal høres

*Usikkerhed om TR's rolle er nu fjernet* Tidligere har FOA visse steder måtte slås med ledelsen om at det var TR som skulle inddrages. Det står nu helt klart i loven, at det er TR for den faggruppe hvor aktiveringen påtænkes der skal inddrages. Faktisk er formuleringen meget klar:

*Loven fastslår at det TR for den faggruppe, hvor aktiveringen tænkes oprettet*

BAB § 65 - Stk. 6. Forud for etableringen af virksomhedspraktik skal der foreligge skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en tillidsrepræsentant for den relevante faggruppe på det pågældende P-nr. om, hvorvidt betingelserne i stk. 1 er opfyldt.

Stk. 7. Er der ikke en tillidsrepræsentant for den relevante faggruppe på det pågældende P-nr., inddrages én medarbejderrepræsentant i følgende rækkefølge:

1) En tillidsrepræsentant for den relevante faggruppe hos arbejdsgiveren opgjort på CVR-nr. (altså kommunen som helhed)

2) En fællestillidsrepræsentant hos arbejdsgiveren, opgjort på CVR-nr.

3) En medarbejderrepræsentant for den relevante faggruppe hos arbejdsgiveren opgjort på P-nr.

Stk. 8. Hvis den relevante tillidsrepræsentant, jf. stk. 6 og 7, er fraværende fra arbejdet på grund af sygdom, ferie eller andre forhold i mere end 3 arbejdsdage, kan arbejdsgiveren i stedet inddrage den næste medarbejderrepræsentant i rækkefølgen efter stk. 7.

*Hvis der ikke er nogen på den enkelte arbejdsplads skal FTR træde til*

*Lovsikring af TR-fint, men det forpligter også FOA*

Det at TR nu er skrevet ind i loven, gør at vi kan påberåbe os indflydelsen. Men samtidig forpligtiger det også, for nu står der jo, hvem der formelt godkender de enkelte aktiveringsforløb.

#### 5. VITAS – det digitale godkendelsessystem for TR

*TR vil opleve en helt ny digital godkendelsesblanket i Vitas*

Den digitale godkendelsesblanket i VITAS ændres afgørende, men f.eks. har vi sikret at TR ikke skal rende rundt og beregne fuldtidspersoner, men vil kunne finde det faktiske antal ansatte oplyst på blanketten. Der arbejdes stadig i disse dage på den nye blanket, vi vil derfor besked om den nye VITAS-formular senere.

*Afdelingen vil kunne sikre at den relevante TR bliver kontaktet, gennem en aftale med HR-afdelingen*

Men der er stadig behov for at der i den enkelte kommune sikres afklaring af, hvilke TR dækker de enkelte arbejdspladser – så den digitale blanket sendes til den rigtige TR. Den ny BAB-bekendtgørelse, kunne jo være anledning til at afdelingen kontaktede HR-afdelingerne i de enkelte kommune, for at sikre enighed om hvem der er den godkendende TR på de enkelte arbejdspladser. Og dermed dem der få de digitale henvendelser fra VITAS.