

Staben

Løn og Personale
Dato: 23-09-2010
Sagsnr.: 10/37802
Dokumentnr.: 253116-10
Sagsbehandler: olu

Orientering omkring delpolitikken for "Det sociale Kapitel". Specielt for at sætte fokus på ansættelse ved Aabenraa Kommune af dagpengeberettigede ledige med løntilskud.

Den 27. april 2010 godkendte HMU en delpolitik for "Det sociale Kapitel". Herigennem opfordres kraftigt til, at man i de lokale MED udvalg og på arbejdspladserne drøfter delpolitikken og fastlægger retningslinjer for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige med løntilskud.

Et af målene i delpolitikken er *"at beskæftige ledige med henblik på at kvalificere disse til et ordinært job"*.

Endvidere fremgår det af delpolitikken for det sociale kapitel at:

"Inden ansættelse af ledige og personer med varigt nedsat arbejdsevne efter "Rammeaftalen om det sociale kapitel", skal ledelsen og medarbejderne i det relevante MED-organ drøfter retningslinier for beskæftigelse af disse.

Gennem involvering er det hensigten, at arbejdspladsen får en fælles forståelse af og positiv holdning til ansættelse og integration af medarbejdere efter rammeaftalens særlige vilkår, herunder aftaler hvor mange ansatte på særlige vilkår den kan rumme".

Specielt beskæftigelse af dagpengeberettigede ledige med løntilskud, har på nogle arbejdspladser givet anledning til misforståelser og uenigheder mellem ledelse, medarbejdere og de faglige organisationer.

Derfor gøres der med dette notat specielt opmærksom på reglerne for beskæftigelse af ansatte med løntilskud.

Af rammeaftalen for det sociale kapitel fremgår der i § 14 omkring lokal medindflydelse:

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

- a) *formålet med ansættelsen, jf. § 2,*
- b) *tilrettelæggelse af forløbet, herunder jobbeskrivelsen og uddannelseselementer,*
- c) *et særligt introduktionsbehov, herunder en evt. mentorordning, jf. lov om en aktiv beskæftigelsesindsats §§ 78-81,*
- d) *opkvalificeringsbehov og/eller behov for opfølgning, fx i form af opfølgningsaktiviteter/medarbejdersamtaler mv.,*
- e) *antallet af ansatte med løntilskud, og*
- f) *merbeskæftigelsesforudsætninger, jf. lov og bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats for så vidt angår dagpengeberettigede ledige.*

Af arbejdspladsens tilbud om ansættelse af en person med løntilskud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats skal det fremgå, at repræsentanter for de ansatte er blevet hørt om ansøgningen, og om de ansatte er positive over for at medvirke til opfyldelsen af formålet med ansættelsen.

Ved tilbud om ansættelse af ledige dagpengemodtagere, skal det endvidere fremgå, om der er enighed mellem ansættelsesmyndigheden og de ansatte om, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt.

Det er klart Aabenraa Kommunens og HMU's holdning, at der skal være plads til at beskæftige ledige med løntilskud, men også, at dette skal ske efter bestemmelserne i rammeaftalen og delpolitikken for Det sociale Kapitel.

Lovgrundlaget for beskæftigelse af ledige med løntilskud.

Som myndighed har Aabenraa Kommune en lovmæssig forpligtigelse til at finde beskæftigelse til ledige i form job med løntilskud henholdsvis som virksomhedspraktik eller jobtræning.

Jobcentret har fra Arbejdsmarkedsstyrelsen fået en kvote på hvor mange job med løntilskud, den skal finde. Når myndigheden Jobcentret beder arbejdsgiveren Aabenraa kommune om at finde et job med løntilskud til en ledige, skal kommunen inden 24 arbejdsdage finde et relevant løntilskudsjob – ellers kan Aabenraa Kommune blive bedt om at betale seks måneders alternativ aktivering.

I bekendtgørelsen om en aktiv beskæftigelsesindsats er der en beregningsnøgle, der siger, at for hver fem ordinære medarbejdere, kan der ansættes en ledig med tilskud. Herudover er det en forudsætning, at

1. et krav om merbeskæftigelse er opfyldt og
2. en medarbejderrepræsentant (normalt TR) skriver under på, at medarbejderne er hørt og enige i ansættelsen af en ledig med løntilskud.

Ved merbeskæftigelse efter pkt. 1 forstås i denne sammenhæng, at den ledige i løntilskudsperioden beskæftiges med arbejdsopgaver, der ligger udover, hvad der normalt bliver udført på den pågældende arbejdsplads.

En ledig i løntilskud kan således ikke gå ind og erstatte normerede stillinger, eller fungere som vikar, ved det faste personales forfald.

Der vil altid være en gråzone af arbejdsopgaver, hvor det kan være svært at skelne mellem ordinære arbejdsopgaver og meropgaver. Det er derfor vigtigt, at ledelse, TR og medarbejdere inden ansættelsen i fællesskab har defineret den lediges arbejdsopgaver. Arbejdsopgaverne skal også fremgå af den ansøgningsblanket, som skal afleveres til jobcentret eller anden aktør.

Som eksempel på arbejdsopgaver kan nævnes, at den løntilskudsansatte som overtallig må udføre plejeopgaver sammen med en ordinær ansat medarbejder, men vedkommende må ikke udføre selvstændige vagter. En ledig i løntilskud kan derfor ikke bruges til at fylde huller i en vagtplan eller fungere som vikar for det fast personale.

Underskrift efter pkt. 2. Det er den valgt FTR/TR på arbejdspladsen, der som medarbejderrepræsentant underskriver løntilskudsansøgninger. På arbejdspladser hvor der ikke er en valgt FTR/TR underskriver en relevant medarbejderrepræsentant.