

HK/Kommunal's politik vedrørende støttet beskæftigelse – herunder ekstraordinært ansatte

HK/Kommunal's overordnede holdning:

- Der skal være plads til ledige og personer med nedsat erhvervsevne på det kommunale og regionale område, og der skal tages hånd om disse ansatte på lige fod med ordinært ansatte. Dvs. det skal være klart, hvad de skal lave, formålet med ansættelsen, ansættelsesforholdet og hvem der støtter dem i hverdagen.
- HK/Kommunal har som faglig organisation og som part på det danske arbejdsmarked et socialt medansvar for, at disse personer integreres på arbejdspladserne.
- Personer ansat i støttet beskæftigelse må ikke erstatte/overtage ordinære stillinger.
- HK/Kommunal mener at merbeskæftigelseskravet, forholdstalsreglen og høringspligten i alle situationer skal iagttages (incl. de ordninger det ikke er lovgivet/aftalt for).
- "Refusionstænkning" i forbindelse med støttet beskæftigelse er uacceptabel, og HK/Kommunal vil politisk arbejde imod dette.
- HK/Kommunal er centralt og lokalt i tæt dialog med andre aktører, der beskæftiger sig med området. Det være sig private aktører, lokale beskæftigelsesråd (LBR) og jobcentre.
- Pligtige kvote-ordninger skal være gældende for såvel private som offentlige arbejdsgivere.

HK/Kommunal's konkrete holdninger på lokalt niveau:

- HK/Kommunal mener, at der i øverste MED udvalg skal foregå en årlig drøftelse for at fastlægge retningslinjer for støttet beskæftigelse.
- HK/Kommunal mener endvidere, at der i øverste MED udvalg skal indgå konkret aftale om håndtering af proceduren for støttet beskæftigelse.
- Forud for etableringen af en støttet beskæftigelse skal der foregå en reel høring blandt medarbejderne for at sikre, at de er positivt indstillet over for ansættelsen, og at merbeskæftigelseskravet er opfyldt.
- Det skal altid være den forhandlingsberettigede organisations repræsentant, der godkender og underskriver ved ansættelse af en person i støttet beskæftigelse.

HK/Kommunal skal være det naturlige valg af faglig organisation for personer ansat i støttet beskæftigelse inden for HK/Kommunals overenskomstområder.

Forholdstalsregel:

Reglerne om *forholdstal* eller også betegnet *rimelighedskravet* fremgår af §53 i bekendtgørelse nr. 58 af 27. januar 2011 om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Antal ordinært ansatte

Mellem 0-50 ansatte

- 1 i virksomhedspraktik eller løntilskud for hver 5 ordinært ansatte

I teksten står der derudover at der fra 0-50 altid 1 – det skal forstås således jfr. Arbejdsmarkedsstyrelsen:

- 1-5 ordinært ansat kan der være 1 person i virksomhedspraktik eller løntilskud
- 5-9 ordinært ansat kan der stadig kun være 1 person i virksomhedspraktik eller løntilskud
- 10 – 14 ordinært ansat kan der være 2 personer i virksomhedspraktik eller løntilskud
- 45 – 50 ordinært ansat kan der være 9 personer i virksomhedspraktik eller løntilskud

Fra 50 ordinært ansat og derover

- 1 i virksomhedspraktik eller løntilskud for hver 10 ordinært ansat

Eksempler:

- 50 – 60 ordinært ansat kan der være 10 personer i virksomhedspraktik eller løntilskud
- 60 – 70 ordinært ansat kan der være 11 personer i virksomhedspraktik eller løntilskud

Merbeskæftigelseskrav:

Merbeskæftigelse Offentlige arbejdsgivere: Ansættelse med løntilskud ved offentlige arbejdsgivere skal medføre en nettoudvidelse af antallet af ansatte hos vedkommende arbejdsgiver. Ved nettoudvidelse forstås merbeskæftigelse i forhold til virksomhedens normale beskæftigelse. Vurderingen af, om betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt, skal dog tage udgangspunkt i antallet af beskæftigede som følge af budgettet for den enkelte offentlige virksomhed.

At budgettet for den enkelte offentlige virksomhed er blevet reduceret og der som følge heraf er afskediget medarbejdere udelukker ikke i sig selv, at merbeskæftigelseskravet kan være opfyldt ved ansættelse af en person i løntilskud. Modsat er det forhold, at antallet af beskæftigede (uden tilskud) følger budgettet ikke nødvendigvis ensbetydende med, at merbeskæftigelseskravet er opfyldt - dette er alene udgangspunktet. Ansættelse af personer med løntilskud kan give mulighed for at styrke og forbedre den offentlige service, udover hvad der ellers var mulighed for. Ansættelse af personer med løntilskud kan dog ikke være en forudsætning for at opretholde den service den enkelte offentlige virksomhed er forpligtet til som en del af den normale drift, i så fald vil merbeskæftigelseskravet ikke være opfyldt.

Ved ansættelse af skånejobber skal der enten ske en nettoudvidelse (se ovenfor), 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

Høringspligt jf. Lab. § 42, 2:

Ved etablering af virksomhedspraktik i mere end 13 uger skal spørgsmålet om etableringen have været drøftet mellem virksomheden og repræsentanter for virksomhedens ansatte, og det skal fremgå af virksomhedens tilbud om at etablere virksomhedspraktik, at repræsentanter for de ansatte er blevet hørt om ansøgningen.

Høringspligt jf. Lab. § 60:

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.