

ANSÆTTELSE MED LØNTILSKUD



LØNTILSKUDSORDNINGER PÅ ARBEJDSMARKEDET



INDHOLD

- 4 En opgave for hele arbejdspladsen
- 6 Virksomhedspraktik
- 8 Ansættelse med løntilskud
- 10 Jobrotation
- 12 Fleksjob
- 16 Løntilskud til førtidspensionister
- 18 Seniorjob
- 20 Andre ordninger med løntilskud
- 22 Hvad snakker vi om – spørgsmål og svar
- 26 HK's afdelinger
- 27 Oversigt

Ansættelse med løntilskud

Pjecen omhandler regler for ansættelse på særlige vilkår inden for både det private og offentlige ansættelsesområde.

Udgivet af:

HK/Danmark, 2. udgave, Marts 2018

Redaktion: Politisk rådgiver Carsten Riis, HK/Danmark

Pjecen kan downloades på hk.dk

EN OPGAVE FOR HELE ARBEJDS- PLADSEN

På arbejdspladserne siger vi ofte goddag til nye kolleger, som bliver ansat med tilskud til lønnen. Det kan eksempelvis være i virksomhedspraktik, i fleksjob eller i et løntilskudsjob.

HK støtter, at virksomhederne viser social ansvarlighed, og vi vil gerne medvirke til et mere rummeligt arbejdsmarked. Men nogle gange er antallet af personer ansat på forskellige ordninger meget højt, og andre gange har arbejdspladsen lige sagt farvel til en fastansat kollega for så kort efter at ansætte en ny person med løntilskud. Og hvad gør man så?

Der er store forventninger til, at arbejdspladserne skal løse endnu flere af samfundets sociale udfordringer. Men er det realistisk og muligt? Som et minimum er det nødvendigt at kende ordningerne og spillereglerne. Derfor udgiver HK denne pjece.

Når ordningerne bruges rigtigt, kan de være til gavn for både de ledige, de faste medarbejdere og virksomheden. Ved forkert brug, eller misbrug, går det hårdt ud over de ledige, som ikke får den nødvendige støtte og opkvalificering, og det går ud over de fast ansatte, som risikerer at miste jobbet.

SPILLEREGLERNE SKAL OVERHOLDES

Lovgivningen indeholder regler for ansættelse på særlige vilkår. Det er blandt andet beskrevet, hvor mange og hvor længe man må være ansat. Der er regler for, hvorledes medarbejderrepræsentanterne skal inddrages og regler for løn- og ansættelsesforhold.

Jobcentret skal sammen med virksomheden og de ansatte sikre, at lovgivningen overholdes. Tillidsrepræsentanten er derfor en vigtig person for et godt resultat.

HK MENER

For at alle kan få gavn af løntilskudsordningerne, skal der være dialog og fælles forståelse mellem ledelse og ansatte.

Nye kolleger med løntilskud skal ”komme ind ad hoveddøren”. Tag godt imod den nye kollega. Inddrag kollegaen i dagligdagen og vis aktivt, at han eller hun er en del af fællesskabet.

Det skal være klart, hvad kollegaen skal lave, hvem der støtter i hverdagen, og hvad formålet med forløbet er.

Dagpengeperioden er kun på to år. Det er derfor vigtigt for den ledige, at det ene aktiveringstilbud man har ret til, fører mod et ordinært arbejde.

VIRKSOMHEDS PRAKTIK

HVEM KAN KOMME I VIRKSOMHEDSPRAKTIK

Modtagere af dagpenge, kontanthjælp, sygedagpenge, revalidender og ledige fleksjobbere.

HVAD ER FORMÅLET

Virksomhedspraktik bruges til at ledige kan afprøve et nyt arbejdsområde eller få nogle nye kompetencer. Det er her muligt at snuse til et nyt fagområde. Virksomhedspraktik kan være starten på ansættelse med løntilskud eller ordinær ansættelse. Den ledige og arbejdsgiveren får lejlighed til at se hinanden lidt an.

Endvidere er virksomhedspraktik et tilbud til personer, som kun vanskeligt kan opnå beskæftigelse på normale løn- og arbejdsvilkår eller med løntilskud.

KRAV OM MERBESKÆFTIGELSE

Der er intet krav om merbeskæftigelse. Etablering af virksomhedspraktik behøver ikke medføre en nettoudvidelse i forhold til antallet af normalt beskæftigede.

HVOR LÆNGE

Perioden for dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere uden andre problemer end ledighed er op til 4 uger.

Kontanthjælpsmodtagere med andre problemer end ledighed så som sygdom eller sociale problemer samt sygedagpengemodtagere og ledige fleksjobbere: Maksimalt 13 uger. Kan forlænges op til 26 uger ved særlige behov hos den ledige.

HVOR MANGE

For at undgå misbrug af ordningen skal der være et rimeligt forhold mellem antallet af ordinært ansatte og ansatte i virksomhedspraktik og andre løntilskudsordninger.

HVAD LEVER MAN AF

Arbejdsgiveren udbetaler ikke løn, idet der er tale om et praktikforløb.

I stedet fortsættes den ydelse, den ledige havde inden start på virksomhedspraktikken; eksempelvis dagpenge fra a-kassen eller kontanthjælp.

INDDRAGELSE AF MEDARBEJDERREPRÆSENTANT

Medarbejderrepræsentanten skal ikke altid godkende indhold og formål med en ny virksomhedspraktik. Kun ved etablering af virksomhedspraktik af mere end 13 ugers varighed skal spørgsmål om virksomhedspraktikken drøftes med en repræsentant for de ansatte.

De ansatte skal dog altid høres, om en virksomhedspraktik opfylder rimelighedskravet. En repræsentant for de ansatte skal bekræfte, at virksomheden ikke overskrider forholdet mellem ordinært ansatte og ansatte med løntilskud eller virksomhedspraktik. Holder virksomheden sig ikke under lovens rammer, kan der ikke etableres en ny virksomhedspraktik eller ny ansættelse med løntilskud.

Formålet er oplæring eller jobtræning. Såfremt det konstateres, at virksomheden ikke lever op til formålet kan tillidsrepræsentanten informere jobcentret. Jobcentret skal altid vurdere om virksomheden er egnet.

HK MENER

Virksomhedspraktik bør altid benyttes efter formålet. Det er i orden at ledige kan blive afklaret om, hvad hun kan og vil på arbejdsmarkedet eller tilegne sig nye færdigheder. Men hvis der ikke er andre problemer end ledighed, bør jobcentret i stedet etablere ansættelse med løntilskud eller anden relevant støtte, eksempelvis uddannelse.

ANSÆTTELSE MED LØNTILSKUD

HVEM KAN ANSÆTTES MED LØNTILSKUD

Modtagere af dagpenge, kontanthjælp, ressourceforløbsydelse, revalidender, nyuddannede med handicap samt ledige sygedagpengemodtagere.

Ansættelse sker almindeligvis efter 6 måneders ledighed. Dog tidligere for ledige over 50 år, enlige forsørgere eller ledige uden uddannelse.

Ansættelse med løntilskud må ikke finde sted i den virksomhed, man senest har været ansat i.

HVAD ER FORMÅLET

Formålet er opkvalificering af den ledige. Formålet er desuden, at den ledige skal i ordinært job så hurtigt som muligt.

KRAV OM MERBESKÆFTIGELSE

Ansættelse med løntilskud skal medføre en nettoudvidelse af antallet af ansatte. Ved nettoudvidelse forstås merbeskæftigelse i forhold til virksomhedens normale beskæftigelse.

Reglerne er ikke ens for det offentlige og det private område.

Se mere om merbeskæftigelse under afsnittet "Hvad snakker vi om – spørgsmål og svar".

HVOR LÆNGE

Tilbud om ansættelse med løntilskud kan gives op til 6 måneder på det private område og 4 måneder på det offentlige område.

HVOR MANGE

For at undgå misbrug af ordningen skal der være et rimeligt forhold mellem antallet af ordinært ansatte og ansatte i virksomhedspraktik og andre løntilskudsordninger.

Se mere om "rimeligt forhold" under afsnittet "Hvad snakker vi om – spørgsmål og svar".

HVAD LEVER MAN AF

Privat ansættelse: Løn- og arbejdsvilkår skal følge områdets overenskomst. Offentlig ansættelse: Løn svarende til dagpengesatsen.

INDDRAGELSE AF MEDARBEJDERREPRÆSENTANT

Inden oprettelse af et job med løntilskud skal tillidsrepræsentanten eller en anden repræsentant for medarbejderne inddrages. Jobcentret skal sikre, at de ansatte er blevet hørt. Der skal ligge en skriftlig tilkendegivelse fra en medarbejderrepræsentant. Heraf skal det fremgå:

- / at en repræsentant for de ansatte er blevet hørt om ansøgningen,
- / at de ansatte er positive over for at medvirke til at opfylde formålet med ansættelsen, og
- / hvorvidt der er enighed mellem arbejdsgiver og de ansatte om, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt.

HK MENER

Ansættelse med løntilskud er, især på det private område, en god vej tilbage til arbejdsmarkedet. På det offentlige område fører ansættelse med løntilskud desværre ikke så ofte til ordinær ansættelse.

Det er vigtigt, at man fra starten har klarhed over, at der er tale om merarbejde.

Vi ser ofte det kendte dilemma, hvor de travle ansatte og virksomheden har brug for "flere hænder", mens de lediges behov for oplæring og udvikling sættes til side.

Hovedformålet er at give ledige bedre fodfæste på arbejdsmarkedet. Formålet er ikke at tilvejebringe billig eller gratis arbejdskraft til virksomheden. Ansatte og ledelse skal nøje følge, om formålet med ansættelsen hele tiden svarer til den lediges behov.

Med en dagpengeperiode på 2 år er tiden knap. Indholdet skal derfor være i orden fra den første dag.

JOBROTATION

HVEM KAN DELTAGE I JOBROTATION

En ledig dagpenge- eller kontanthjælpsmodtager, som har været ledig i en sammenlagt periode på mindst 6 måneder, kan ansættes som vikar for en fast medarbejder under et uddannelsesforløb.

Vikarer kan ikke ansættes i den virksomhed man senest har været beskæftiget hos.

Vikarer skal ansættes til samme eller tilsvarende jobfunktion, som den der deltager i uddannelse.

HVAD ER FORMÅLET

Ledige får mulighed for at komme i almindeligt arbejde, og ansatte medarbejdere får mulighed for at deltage i uddannelse samtidig med, at man modtager sædvanlig løn i uddannelsesperioden.

KRAV OM MERBESKÆFTIGELSE

Der er ikke krav om merbeskæftigelse, eftersom det drejer sig om en vikaransættelse.

HVOR LÆNGE

Vikaren kan maksimalt være ansat i 6 måneder og med minimum 10 timer pr. uge.

HVOR MANGE

Der er ikke bestemmelser for, hvor mange jobrotationsforløb som kan iværksættes.

HVAD LEVER MAN AF

Arbejdsgiveren skal betale overenskomstmæssig løn til den ansatte vikar. Fordelen for vikaren er, at man går fra dagpenge til løn. Endvidere indgår perioden som vikar i jobrotation som "død periode" i a-kassen i forhold til beskæftigelseskravet.

Den medarbejder som er under uddannelse skal fortsat have den sædvanlige løn, og arbejdsgiveren skal desuden dække de omkostninger, der er forbundet med uddannelsen.

Arbejdsgiveren modtager jobrotationsydelse for hver time den ansatte er i uddannelse, og der samtidig er ansat vikar. Ydelsen er 188,73 kr. pr. time. (2018)

INDDRAGELSE AF HK-AFDELINGEN OG TILLIDSREPRÆSENTANT

Ansættelse af vikar sker i samarbejde med a-kassen. Det er her muligt at gøre opmærksom på den faglige støtte, HK-afdelingen kan tilbyde.

Det anbefales, at man på den enkelte virksomhed drøfter behovet for uddannelse og her vurderer, om der kan gøres brug af jobrotationsordningen.

HK MENER

Jobrotation, med ansættelse af lønnet vikar, er et af de mest effektive arbejdsmarkedspolitiske redskaber vi har. Alle er vindere, og vikariatet er ofte vejen til ansættelse på ordinære vilkår.

Er der ikke tegn på, at man kan forblive på virksomheden efter endt vikarperiode, er det vigtigt fortsat at være aktiv jobsøgende, og forsøge at få ansættelse uden tilskud i en anden virksomhed.

FLEKSJOB

HVEM KAN KOMME I FLEKSJOB

Personer med varige og væsentlige begrænsninger i arbejdsevnen, som ikke modtager førtidspension.

HVAD ER FORMÅLET

Formålet er, at personer med nedsat arbejdsevne i videst muligt omfang bevarer tilknytningen til arbejdsmarkedet.

KRAV OM MERBESKÆFTIGELSE

Der er ikke krav om merbeskæftigelse og udvidelse af nettoarbejdsstyrken ved oprettelse af fleksjob.

HVOR LÆNGE

Fleksjob kan fortsætte til folkepensionsalderen.

HVOR MANGE

Der er ikke bestemmelser for, hvor mange ansatte med fleksjob der må være på en virksomhed.

HVAD LEVER MAN AF

Løn: Arbejdsgiveren betaler løn for det arbejde, der udføres. Ved jobbets begyndelse vurderer jobcentret det, man kalder arbejdsintensiteten. Udføres arbejdet på normale vilkår i de timer, man er til stede, skal der ydes løn for alle timer.

Er arbejdsintensiteten nedsat, og den ansatte eksempelvis i løbet af 20 timer yder en indsats, som svarer til 15 timers ordinær arbejde, skal arbejdsgiveren kun betale løn for 15 timer.

Løn- og ansættelsesvilkår skal som hovedregl følge overenskomsten for det område man er ansat på.

Fleksløntilskud: Kommunen supplerer lønudbetalingen med et fleksløntilskud. Tilskuddets størrelse afhænger af, hvor meget man selv tjener. Se flekslønberegner på star.dk.

INDDRAGELSE AF HK-AFDELINGEN OG TILLIDSREPRÆSENTANT

Inden et fleksjob bliver oprettet kan alle medlemmer kontakte den lokale HK-afdeling og her få information om løn- og ansættelsesforhold.

På arbejdspladsen indgår tillidsrepræsentanten ofte i forbindelse med tilrettelæggelse af et fleksjob og er med til at få ansættelsen til at fungere.

For at få godkendt fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, skal det skriftligt dokumenteres, at ansøgeren har været ansat efter de sociale kapitler, eller på særlige vilkår, i mindst 12 måneder. Man kan kun se bort fra dette krav, såfremt fleksjob skyldes akut sygdom eller ulykke.

I forbindelse med drøftelse af langvarig sygdom, som nogle gange fører til delvis uarbejdsdygtighed, er det derfor vigtigt, at tillidsrepræsentanten får nedskrevet alle forsøg på at fastholde kollegaen på arbejdspladsen. Det kan være omplacering, færre timer, mindre belastende arbejde og lignende. Der vil være brug for denne dokumentation ved ansøgning om et fastholdelsesfleksjob.

Unighed om anvendelse af overenskomsterne kan rejses fagretsligt. Nogle overenskomstområder har indgået aftaler om etablering af fleksjob.

Jobcentret skal ved start på et fleksjob vurdere, hvor mange timer man kan arbejde samt arbejdsintensiteten. Den ansatte kan klage til Ankestyrelsen over denne afgørelse.

Sker der senere ændringer af den ansattes arbejdsintensitet, således at man kan yde mere eller mindre, skal løn- og arbejdsforholdene justeres, så de passer til den nye situation. Den ansatte og arbejdsgiveren kan i fællesskab bede kommunen om en ny vurdering af arbejdsintensiteten, hvis der er sket en forværring. Den ansatte har ikke mulighed for at rejse en sag alene. Kan man imidlertid arbejde flere timer, kan ansættelsen ændres alene efter aftale med arbejdsgiveren.

Fleksjobansatte har samme faglige rettigheder og pligter som øvrige ansatte og indgår i det almindelige arbejde for tillidsrepræsentanten.

HK MENER

Efter ændringerne i fleksjoblovgivning fra 2013, er det blevet vanskeligere at etablere fleksjob hos den hidtidige arbejdsgiver. Der er lagt politisk pres på arbejdsmarkedets parter om, at arbejdspladsen forsøger ansættelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår, inden et fleksjob kan godkendes.

For at kunne løse den opgave, er det derfor vigtigt, at virksomhederne og tillidsrepræsentanterne på et tidligt tidspunkt tager hånd om langvarigt syge og sikrer, at man reelt forsøger at fastholde tilknytningen til arbejdspladsen.

Den bedste integration sker ved, at ansatte i fleksjob får så normal en dagligdag som muligt. Det er derfor vigtigt, at kolleger og ledelse kender skånebehovet, og vigtigt, at de gensidige forventninger løbende bliver drøftet.

Ansatte i fleksjob er en del af den faste arbejdsstyrke, stort set i lighed med en ansat på deltid. Ansatte i fleksjob har derfor samme vilkår og interesser som øvrige kolleger.

LØNTILSKUD TIL FØRTIDS-PENSIONISTER

HVEM KAN KOMME I LØNTILSKUDSJOB

Førtidspensionister.

HVAD ER FORMÅLET

Formålet er at give førtidspensionister mulighed for kontakt med arbejdslivet, selv om arbejdsevnen er varigt nedsat.

KRAV OM MERBESKÆFTIGELSE

Ansættelse med løntilskud skal enten udgøre en nettoudvidelse, eller jobbet skal være blevet ledigt som følge af frivillig afgang, alder, frivillig nedsættelse af arbejdstiden eller afskedigelse på grund af en forseelse.

HVOR LÆNGE

Løntilskudsjobbet kan fortsætte til folkepensionsalderen.

HVOR MANGE

For at undgå misbrug af ordningen skal der være et rimeligt forhold mellem antallet af ordinært ansatte og ansatte i virksomhedspraktik og andre løntilskudsordninger.

Se mere om "rimeligt forhold" under afsnittet "Hvad snakker vi om – spørgsmål og svar".

HVAD LEVER MAN AF

I hver enkelt situation aftales en individuel timeløn. Denne løn ligger almindeligvis lavere end den overenskomstmæssige løn, idet den pågældende ofte har begrænsninger i arbejdsevnen.

Arbejdsgiveren modtager et løntilskud på 28,00 kr. pr. time (2018). Lønindtægten kan have indflydelse på størrelsen af den sociale pension og boligydelse.

INDDRAGELSE AF HK-AFDELINGEN ELLER TILLIDSREPRÆSENTANT

Forud for ansættelse af førtidspensionister med løntilskud skal spørgsmål vedrørende ansættelsen drøftes mellem virksomheden og repræsentanter for virksomhedens ansatte.

Løn- og arbejdsvilkår, herunder arbejdstiden, fastsættes ved aftale mellem arbejdsgiveren og personen. Dette skal ske i samarbejde med de faglige organisationer.

HK MENER

Førtidspensionister kan deltage på arbejdsmarkedet på flere måder. Enten som ansat med løntilskud eller i en ordinær stilling på nedsat tid. Et job med løntilskud er en god social støtte og er med til at give førtidspensionister et aktivt indhold i dagligdagen.

Såfremt en førtidspensionist udfører ordinært arbejde på nedsat tid, eksempelvis arbejder alene i en døgnkiosk, er der ikke længere tale om et job, der kan ydes tilskud til. Her skal lønnen følge områdets overenskomst.

SENIORJOB

HVEM KAN KOMME I SENIORJOB

Ledige, som mister retten til dagpenge fra a-kassen på et tidspunkt, hvor der er under 5 år til efterlønsalderen, har ret til et seniorjob i den kommune man bor i.

HVAD ER FORMÅLET

Formålet er at sikre, at ledige kan fortsætte beskæftigelse, indtil man er berettiget til efterløn.

KRAV OM MERBESKÆFTIGELSE

Der er krav om merbeskæftigelse og udvidelse af nettoarbejdsstyrken ved oprettelse af seniorjob.

HVOR LÆNGE

Seniorjob kan fortsætte til, efterløn kan iværksættes.

HVOR MANGE

Der er ikke bestemmelser for, hvor mange ansatte i seniorjob der må være på en virksomhed.

HVAD LEVER MAN AF

Bopælskommunen skal give tilbud om seniorjob på en kommunal arbejdsplads. Ansættelse følger de overenskomstmæssige vilkår.

Arbejdsgiveren modtager tilskud på 143.908 kr. årligt fra staten.

Såfremt kommunen ikke giver tilbud om seniorjob, ydes en kompensation.

Kompensationen svarer til dagpengebeløbet.

INDDRAGELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANT

For at sikre at jobbet har et rimeligt indhold skal tillidsrepræsentanten, eller andre repræsentanter for de ansatte, deltage i fastlæggelsen af indholdet af seniorjobbet.

De ansatte skal sammen med ledelsen påse, at oprettelse af seniorjob medfører en nettoudvidelse af antallet af ansatte i virksomheden.

HK MENER

Ledige ældre har ofte vanskeligt ved at komme tilbage til arbejdsmarkedet. Derfor er seniorjobordningen et godt og nødvendigt tilbud.

Det er vigtigt at sikre, at alle seniorjob både får et reelt indhold for den nye kollega, og samtidig sikre, at seniorjobbet ikke fortrænger ordinært ansatte. Seniorjob skal være en nettoudvidelse af arbejdsstyrken.

ANDRE ORDNINGER MED LØNTILSKUD

VOKSENLÆRLINGEORDNINGEN

Der kan ydes tilskud til ansættelse af en voksenlærling over 25 år.

Der findes to forskellige ordninger:

Tilskud med 40 kr. i timen. I hele uddannelsesperioden.

Omfatter tilskud til alle erhvervsuddannelser. Der kan gives tilskud til ufaglærte ledige og ledige med en forældet uddannelse efter 2 måneders ledighed. Samt tilskud til faglærte med mindst 12 måneders ledighed. Desuden tilskud til faglærte, som ikke har en forældet uddannelse, efter 6 måneder ledighed. Kræver at uddannelsen er på en regional positivliste.

Tilskud med 30 kr. i timen i op til 2 år.

Omfatter uddannelser inden for områder med behov for arbejdskraft. (Regional voksenlærlingeliste). Der kan gives tilskud til ufaglærte ledige med mindre end 2 måneders ledighed, samt til ufaglærte i beskæftigelse.

REVALIDERING PÅ EN VIRKSOMHED

Når der iværksættes revalidering, kan det foregå på en virksomhed. Forløbet kan både være en kort periode med virksomhedspraktik, en periode med løntilskud, eller en praktik i forbindelse med en erhvervsuddannelse.

NYTTEJOB

Nyttejob kan alene oprettes på det offentlige arbejdsmarked, almindeligvis på kommunale arbejdspladser. Kontanthjælpsmodtagere kan blive omfattet af ordningen. Der ydes ikke løn ved udførelse af nyttejob. Kontanthjælpsmodtageren bevarer sin hidtidige ydelse.

Hensigten er, at ledige skal udføre samfundsnyttige opgaver som modydelse for kontanthjælp eller anden ydelse.

HVAD SNAKKER VI OM – SPØRGSMÅL OG SVAR

RIMELIG BALANCE - RIMELIGHEDSKRAVET

Hvor mange personer kan virksomheden have ansat i virksomhedspraktik og med løntilskud?

Der skal være et rimeligt forhold og en balance mellem antallet af ansatte uden løntilskud og antallet af ansatte med løntilskud. (Ansatte i fleksjob tæller ikke med ved denne vurdering). Reglerne er lovbestemt.

Antallet beregnes således: / Arbejdspladser med 0-50 ansatte: Højest 1 med løntilskud for hver 5 ordinært ansatte / Arbejdspladser med over 50 ansatte: Højest 1 med løntilskud for hver 10 ordinært ansatte - efter de 50.

Uanset hvor mange eller få timer de ansatte arbejder, indgår man i antallet af ordinært ansatte. Her tæller ansatte i fleksjob med som ordinært ansatte.

Tidsbegrænset ansatte, ansatte med offentligt tilskud, og ansatte som skal løse en bestemt opgave, skal ikke medregnes som ordinært ansatte. Det gælder eksempelvis unge under 18 år, som bliver fyret, når de fylder 18 år.

Medarbejderrepræsentanten skal altid skriftligt tilkendegive, om forholdstalskravet er opfyldt.

Arbejdsgiveren skal fremlægge de nødvendige oplysninger til brug for vurderingen.

MERBESKÆFTIGELSE

Hvad menes der med, at der skal ske en udvidelse af antallet af ansatte?

For at undgå misbrug af ordningerne må ansættelse med løntilskud og oprettelse af seniorjob kun finde sted, såfremt det medfører merbeskæftigelse. Herved forstås en udvidelse af antallet af ansatte i forhold til virksomhedens normale beskæftigelse.

Merbeskæftigelse opgøres ud fra forskellige vurderinger på private og offentlige arbejdspladser:

Private arbejdspladser

Merbeskæftigelse på en privat arbejdsplads vurderes i forhold til det gennemsnitlige antal beskæftige 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.

Offentlige arbejdspladser

Merbeskæftigelse på en offentlig arbejdsplads vurderes i forhold til budgettet i den enkelte offentlige virksomhed.

Arbejdsgiveren er forpligtet til at give de ansatte de nødvendige oplysninger, så det kan vurderes, om virksomheden opfylder lovens krav.

Virksomheden afgrænses ud fra arbejdspladsens produktionsnummer (P-nummer).

Ønsker en virksomhed at fravige reglerne, skal der foreligge en skriftlig aftale mellem arbejdsgiver og medarbejderrepræsentant om en anden afgrænsning.

Inden etablering af et løntilskudsjob skal kommunen sikre en skriftlig tilkendegivelse om:

- / at repræsentanter for de ansatte er blevet hørt om ansøgningen,
- / at de ansatte er positive over for at medvirke til at opfylde formålet med ansættelsen, og
- / hvorvidt der er enighed mellem arbejdsgiver og de ansatte om, at betingelserne om merbeskæftigelse er opfyldt.

TILLIDSREPRÆSENTANT ELLER MEDARBEJDERREPRÆSENTANT

Hvorfor er det vigtigt, at det er tillidsrepræsentanten, som er med?

Alle ansættelser reguleres gennem en overenskomst. Overenskomsten giver rammen for løn, pension og andre vilkår. Overenskomsten skal også følges, selv om ansættelse på særlige vilkår sker på virksomheder uden overenskomst. Derfor bør vilkårene for arbejde i job med løntilskud, fleksjob, skånejob eller seniorjob altid godkendes af en tillidsrepræsentant eller den lokale HK- afdeling.

Selv om lovgivningen ofte kun nævner, at en repræsentant for medarbejderne skal inddrages, er det kun tillidsrepræsentanten eller den lokale HK-afdeling, som kan godkende, at en ansættelse følger HK's overenskomst. Opstår der uenighed om, hvorvidt ansættelse med løntilskud medfører merbeskæftigelse,

skal denne tvist behandles i det fagretslige system, når der er overenskomst på virksomheden. Her skal HK afdelingen altid inddrages.

Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant på virksomheden, skal en repræsentant for medarbejdergruppen inddrages. Det anbefales, at denne person har kontakt med den lokale HK-afdeling, således at gældende overenskomst altid bliver fulgt.

MENTORORDNINGER

Kan man få hjælp til at komme i gang?

Det kan ofte være en god idé at benytte mentorordningen. Der kan ydes støtte til en mentorfunktion i alle løntilskudsordninger samt ved ordinær ansættelse.

En mentor kan være med til at styrke introduktionen for en ny medarbejder samt være med til at fastholde efterfølgende. Mentoren kan enten være en kollega fra arbejdspladsen eller en udefrakommende person.

Jobcentret vurderer behovet og yder økonomisk støtte til uddannelse af mentorer, frikøb af medarbejderen, som påtager sig mentorfunktionen, eller til køb af ekstern konsulent.

AKTINDSIGT OG KLAGE

Skal man finde sig i hvad som helst?

De ansatte i virksomheden

I tilfælde hvor der på en arbejdsplads er tvivl om, hvad der er aftalt, og om loven er overholdt, herunder om virksomhedens repræsentanter har været inddraget, kan de ansatte rekvirere kopi af de relevante sagsakter fra jobcentret. Eventuelt fra flere jobcentre hvis man modtager ledige fra flere kommuner.

Det, man som ansat har interesse i, er blandt andet, om der er et rimeligt forhold mellem antallet af ansatte uden løntilskud og antallet af personer i virksomhedspraktik og ansatte med løntilskud.

Desuden skal der foreligge dokumentation for, at ansættelse med løntilskud har været drøftet med repræsentanter for de ansatte, samt at ansættelse med løntilskud har medført merbeskæftigelse.

Følger jobcentret eller arbejdsgiveren ikke loven, kan de ansatte klage til

Ankestyrelsen. Eksempelvis kan der klages over, at der er for mange ansatte i virksomhedspraktik eller med løntilskud.

Uoverensstemmelse vedrørende merbeskæftigelse behandles fagretsligt eller ved de regionale arbejdsmarkedsråd, når der ikke er overenskomst.

Den ledige

Den enkelte ledige kan rekvirere de sagsakter, som ligger til grund for eksempelvis tilbud om virksomhedspraktik, ansættelse med løntilskud eller fleksjob.

Ved utilfredshed med aktiveringstilbuddet eller aktiveringens indhold kan den ledige sende en klage til Ankestyrelsen.

Klagebehandlingen er desværre meget langvarig, men er med til at synliggøre problemer med aktiveringsindsatsen.

I tilfælde hvor tilbud om virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud ikke er tilfredsstillende, er det vigtigt at tage en hurtig drøftelse med jobcentret og få ændret forløbet. Med en dagpengeperiode på kun to år er det af central betydning for hver enkelt ledig, at der er et kvalitativt indhold i de aktiveringstilbud, jobcentret giver. Ellers går tiden alt for hurtigt, uden at den ledige kommer tættere på et ordinært job.

VIDEN OM LØNTILSKUDSORDNINGER

Jeg vil gerne vide mere, hvor finder jeg det?

Der findes en række hjemmesider, som giver grundig information:

- / Beskæftigelsesministeriet: bm.dk
- / Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering: STAR.dk
- / Love og regler. Retsinformation: retsinformation.dk
- / Center for aktiv beskæftigelsesindsats: cabiweb.dk
- / HK og HK's a-kasse : hk.dk

	VIRKSOMHEDSPRAKTIK	ANSÆTTELSE MED LØNTILSKUD	JOBROTATION	FLEKSJOB	FØRTIDSPENSIONISTER, ANSÆTTELSE MED LØNTILSKUD	SENIORJOB
Formål	/ Afprøve et nyt område / ”Snuse til området” / Få nye kompetencer	/ Opkvalificering	/ Bringe ledige i arbejde og ansatte i uddannelse	/ Bevare tilknytning til arbejdsmarkedet for personer med varige begrænsninger i arbejdsevnen	/ Give mulighed for at deltage i arbejdslivet, selv om arbejdsevnen er nedsat	/ Sikre beskæftigelse til overgang til efterløn
Målgruppe	/ Modtagere af a-dagpenge, / Sygedagpenge / Revalidender / Ledige fleksjobbere	/ Modtagere af a-dagpenge, / Revalidender / Ledige / Nyuddannede med handicap / sygedagpengemodtagere	/ Modtagere af a-dagpenge / Kontanthjælpsmodtagere	/ Personer under folkepensionsalderen som ikke modtager førtidspension	/ Førtidspensionister	/ Ledige som mister ret til a-dagpenge 5 år før overgang til efterløn
Løn- og ansættelsesvilkår	/ Fortsætter på hidtidig ydelse / Er ikke ansat på virksomheden	/ Privat: / Overenskomstmæssige vilkår / Offentlig løn svarende til dagpengeniveauet	/ Overenskomstmæssige vilkår	/ Løn fra arbejdsgiver for det udførte arbejde / Fleksløntilskud fra kommunen	/ Løn aftales med den faglige organisation	/ Overenskomstmæssige vilkår / Kommunal ansættelse
Varighed	/ 4 uger a-dagpenge og kontanthjælpsmodtagere / 13 uger for personer med andre problemer end ledighed. Op til 26 uger	/ Privat: Op til 6 mdr. / Offentlig: Op til 4 mdr.	/ Op til 6 mdr.	/ Til overgang til folkepension	/ Til overgang til folkepension	/ Til overgang til efterløn
Tilskud til løn	/ Nej	/ Ja	/ Ja	/ Nej	/ Ja	/ Ja
Pligt til inddragelse af tillidsrepræsentant / medarbejderrepræsentant	/ Under 13 uger nej / Over 13 uger ja / Altid inddragelse vedrørende rimeligt forhold	/ Ja	/ Nej	/ Nej	/ Ja	/ Ja
Krav om merbeskæftigelse	/ Nej	/ Ja	/ Nej	/ Nej	/ Ja	/ Ja
Rimeligt forhold mellem ordinært ansatte og ansatte på særlige ordninger	/ Ja	/ Ja	/ Nej	/ Nej	/ Ja	/ Nej

HK'S AFDELINGER

HK'S TLF. NR.:

7011 4545

A-KASSENS TLF. NR.:

7010 6789

HK/DANMARK

Weidekampsgade 8

Postboks 470

0900 København C

E-mail: hk@hk.dk

Hjemmeside: hk.dk

HK/HOVEDSTADEN

Svend Aukens Plads 11

2300 København S

E-mail:

hovedstaden@hk.dk

Hjemmeside:

hk.dk/hovedstaden

/ Hillerød

/ Rønne

HK/MIDT

Lumbyvej 11

Postboks 250

5100 Odense C

E-mail: midt@hk.dk

Hjemmeside: hkmidt.dk

/ Fredericia

/ Svendborg

HK/MIDTVEST

Vestergade 43

7400 Herning

E-mail:

midtvest@hk.dk

Hjemmeside:

hk.dk/midtvest

/ Holstebro

/ Viborg

/ Skive

/ Nykøbing Mors

HK/NORDJYLLAND

Gartnervej 30

9200 Aalborg SV

E-mail:

nordjylland@hk.dk

Hjemmeside:

hk.dk/nordjylland

/ Frederikshavn

/ Hjørring

/ Hobro

/ Thisted

HK/SJÆLLAND

Hersegade 13

Postboks 630

4000 Roskilde

E-mail:

hk.sjaelland@hk.dk

Hjemmeside:

hk.dk/sjaelland

/ Nykøbing F

/ Slagelse

HK/SYDJYLLAND

Jupitervej 1

6000 Kolding

E-mail: syd@hk.dk

Hjemmeside: hksyd.dk

/ Esbjerg

/ Rødekro

HK/ØSTJYLLAND

Sødalsparken 22

8220 Brabrand

E-mail: oestjylland@

hk.dk

Hjemmeside: hk.dk/

oestjylland