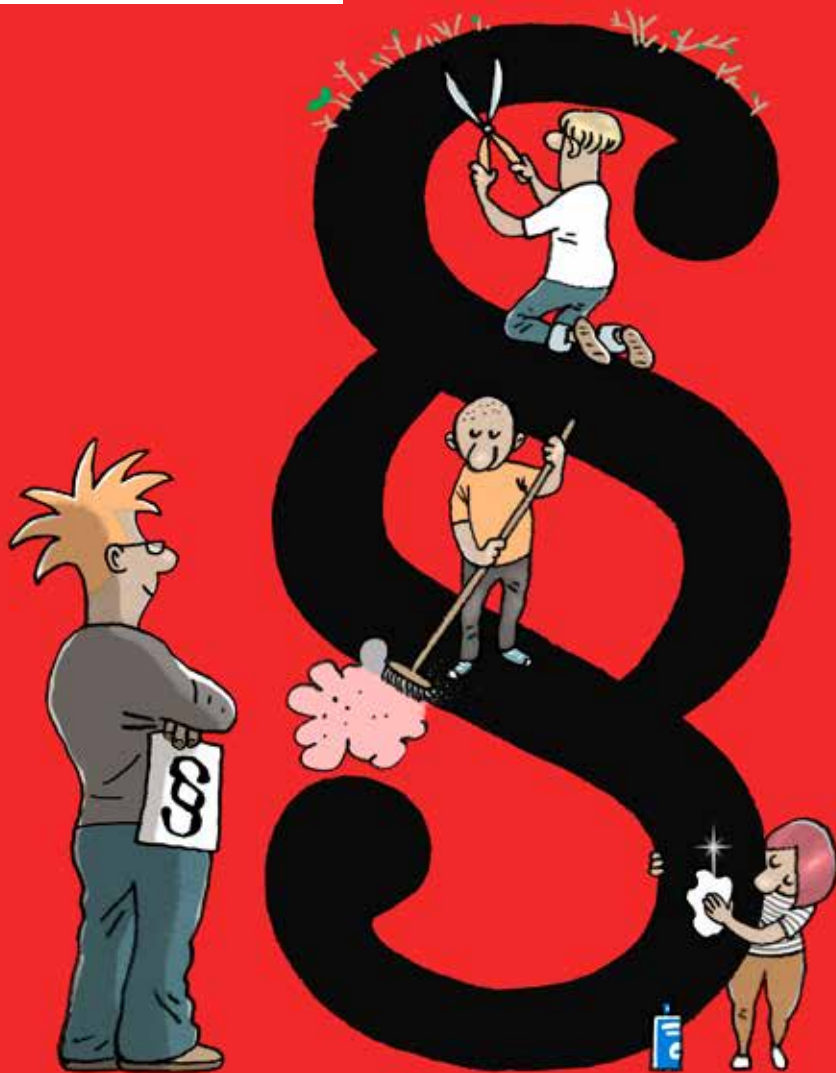


TR og aktivering

Private arbejdspladser



Indhold

Aktivering med perspektiv	3
Aktivering på private arbejdspladser	4
Løntilskudsjob på private arbejdspladser	7
Virksomhedspraktik på private arbejdspladser	9
Lovgivning	11
Aktivering og udfordringerne	18
Rollefordeling	21

Politisk ansvarlig: Helena Mikkelsen
Redaktion: Ole Jensen og Marianne Schjøtt
Rohweder [DJ] **Illustration:** Gitte Skov
Produktion: Grafisk Team/TG/MH og FOAs
trykkeri

Aktivering med perspektiv

Med reformen 1. januar 2020 er reglerne for og tillidsrepræsentantens rolle i aktivering på arbejdspladsen blevet væsentligt ændret. Det er således tillidsrepræsentanten for den faggruppe, hvor man vil aktivere en ledig, der skal sige god for, om løvens krav er overholdt. Tillidsrepræsentantens nye, mere aktive rolle skal bruges til at sikre, at aktivering i løntilskud og virksomhedspraktik giver mening for den ledige uden at blive en belastning for arbejdspladsen og de øvrige kolleger.

Reglerne for hvor mange personer, der må aktiveres på den enkelte arbejdsplads, er også ændret. Tidligere 'fyldte' en aktiveret 37 timer, men nu kan de ledige aktiveres i færre timer, og hvor der tidligere kun var en enkelt person aktiveret, kan der nu være 4 ledige på lavere timetal.

Fremover vil det hovedsageligt være de private arbejdspladser, der vil modtage ledige i løntilskudsjob. Det skyldes både, at kommunernes

refusion blev beskåret ved lovrevisionen i 2015, og at økonomien generelt er presset. For de private arbejdsgivere indenfor FOAs fagområder er løntilskudsjob allerede i dag en hyppigt anvendt aktiveringsform. Arbejdsgiveren refunderes fortsat halvdelen af lønudgiften, og man kan forvente, at der vil være et øget pres på at få flere ledige aktiverede i løntilskudsjob på private arbejdspladser.

For aktivering i virksomhedspraktik er kravene til indhold og formål blevet skærpet. Det betyder, at du som tillidsrepræsentant kan aftale med din leder, hvilke aktiveringsforløb, der reelt er plads til, og som vil give mening for den ledige.

I denne pjece kan du læse om de vilkår, der gælder for aktivering på private arbejdspladser indenfor FOAs område.

Venlig hilsen
Helena Mikkelsen
forbundssekretær

Aktivering på private arbejdspladser

På de private arbejdspladser, hvor FOAs faggrupper er ansat, er det aktivering i løntilskudsjob eller virksomhedspraktik, der er aktuelle i aktiveringsviften, mens nyttejob, hvor ledige arbejder for deres ydelse, kun etableres på offentlige arbejdspladser.

Private arbejdspladser indenfor FOAs fagområder

De private arbejdspladser, hvor FOAs faggrupper er ansat, er fx børnehaver, plejehjem og skoler. Nogle af disse arbejdsgivere har tegnet overenskomst, andre har ikke.

Aktiverede med og uden overenskomst

Mens de ledige, der ansættes i løntilskudsjob, er dækket af en eventuel overenskomst, gælder det ikke for ledige i virksomhedspraktik. De er ikke ansatte, men modtager, deres hidtidige ydelse, mens de er i praktik.

Fakta

Så mange er aktiveret på private arbejdspladser

Private løntilskudsjob	14.998
Privat virksomhedspraktik	46.864

Kilde: jobindsats.dk pr. 4. kvartal 2019

Lovens rammer for aktivering

Som på det offentlige arbejdsmarked er aktiveringsindsatsen på private arbejdspladser begrænset af lovgivningen. Før aktivering kan ske, skal det sikres

- at medarbejderne er positive
- at der er tale om merbeskæftigelse
- at der er en rimelig balance mellem ordinært og ekstraordinært ansatte på arbejdspladsen.

Tillidsrepræsentanten skriver under

Tidligere var det tilstrækkeligt, at en medarbejderrepræsentant skrev under på, at loven var opfyldt, men i dag kræver godkendelse tillidsrepræsentantens underskrift

- Det er tillidsrepræsentanten for den berørte faggruppe på arbejdspladsen, der skal skrive under på, at loven er overholdt, inden et aktiveringsforløb kan påbegyndes.
- På arbejdspladser, hvor der ikke er en tillidsrepræsentant for faggruppen, ligger opgaven hos fællestillidsrepræsentanten for den samlede virksomhed.
- Er der hverken en tillidsrepræsentant eller en fællestillidsrepræ-

sentant, er det en medarbejderrepræsentant for den aktuelle faggruppe, der skriver under.

Aktiveredes funktioner og opgaver

I det følgende beskrives de forskellige aktiveringsmodeller på private arbejdspladser samt lovgivningen om medindflydelse, merbeskæftigelse og en rimelig balance.

Lovgivning er blot en ramme for virkeligheden. Arbejdsgiveren har selvfølgelig et ansvar, men også tillidsrepræsentanten og FOA-afdelingen skal bidrage til drøftelserne af, hvordan opgaver og funktioner afgrænses for at sikre gode forløb, hvor der ikke sker misbrug af de ledige.



De aktiveredes funktioner skal vurderes i forhold til arbejdspladsens virkelighed, fx:

- er der sket nedskæringer, er der ansættelsesstop? Og i så fald er der kompenseret tilsvarende med nedskæring i service eller arbejdsopgaver?
 - hvilke arbejdsområder og arbejdsfunktioner, der er skåret ned, giver også et fingerpeg om, hvilke arbejdsopgaver, den aktiverede ikke kan udføre.
 - med en klar afgrænsning af arbejdsområde og -opgaver vil det også blive tydeligt, hvem der er den daglige leder for den aktiverede samt hvilke kolleger, den ledige skal arbejde sammen med, og som derfor skal vurdere, om de har overskud og mulighed for at støtte og hjælpe den ledige.
 - om der er for mange aktiverede på arbejdspladsen, kan ikke bare omsættes til tal i et regnestykke. Mennesker er meget forskellige, og nogle har behov for mere støtte end andre.
- Er der på den konkrete arbejdsplads mulighed for et meningsfuldt forløb for den ledige, uden

at det belaster de ordinært ansatte?

- der vil også være forskel i arbejdsopgaverne i forhold til aktiveringsmodellen, og hvorvidt den ledige er ansat med eller uden overenskomst. Arbejdsopgaverne vil være forskellige for ledige i løntilskud og ledige i virksomhedspraktik.
- har man afgrænset de aktiveredes arbejdsopgaver, så der ikke sker misbrug, kan man også optimalt indplacere den aktiverede under den rigtige overenskomst samt afgrænse forløbet til bestemte arbejdsopgaver på en bestemt arbejdsplads, så den ledige får et forløb, der passer til beskæftigelsesmål, og så den pågældende ikke bare flyttes rundt efter behov.
- opgaverne er meget forskellige på forskellige arbejdspladser. Faglighed, kompetencer, ansvar og kvalitet er nogle af de grundsten, der udgør velfærdens fundament, og ikke alle kan udføre alle opgaver.
- skal aktivering have et reelt beskæftigelsesperspektiv for den ledige, skal den bygge på den lediges kompetencer, uddannelsesmuligheder og målene i 'Min plan.'

Løntilskudsjob på private arbejdspladser

Efter 6 måneders ledighed kan jobcentret og den ledige i beskæftigelsesplanen 'Min plan' aftale en ansættelse i et løntilskudsjob på en privat arbejdsplads.

Ansættelsen kan højst vare 6 måneder, og den ledige, der ansættes med løntilskud, har samme løn- og arbejdsvilkår som ordinært ansatte. Arbejdsgiveren får ca. 50 % af lønudgiften dækket af jobcentret.

Tilskudsloft

Der er loft over, hvor meget en privat arbejdsgiver kan modtage i tilskud. Tilskuddet kan over en periode på 1 år ikke overstige 50 % af de samlede

lønudgifter. Dog er loftet på 75 % for revalidender, førtidspensionister og nyuddannede handicappede.

Grænser for løntilskudsjob

Der gælder desuden særlige begrænsninger for aktivering i løntilskud hos private arbejdsgivere:

- Ansættelse med løntilskud hos private arbejdsgivere kan ikke tilbydes en person i en virksomhed, der ejes af dennes ægtefælle, registrerede partner eller samlever.
- Aktivering kan ikke ske i en virksomhed, der er gået i betalingsstandsning eller er under konkursbehandling.
- En person kan ikke ansættes i løntilskud i den virksomhed, hvor han eller hun senest har været ansat eller været aktiveret med offentligt tilskud.

Fakta

Tilskud

Den aktuelle sats for tilskud kan ses på Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering: star.dk

Forudsætningerne for løntilskudsjob

Hvis aktivering med løntilskud skal leve op til formålet og være en vej til ordinær beskæftigelse, er det vigtigt at sikre, at alle forudsætninger for ansættelsen er i orden:

- det lokale jobcenter skal godkende løntilskudspladsen og den ledige. Det er vigtigt, at ansættelsen ikke starter, før jobcentrene skriftligt har godkendt løntilskudspladsen
- der skal være tale om en netto-udvidelse i antallet af medarbejdere i forbindelse med ansættelse i løntilskudsjob, og der skal være et rimeligt forhold mellem antallet af aktiverede med og uden tilskud
- løntilskudspladsen skal være egnet til at føre den ledige over

i ordinær beskæftigelse i virksomheden eller på et tilsvarende fagområde

- løn- og ansættelsesforhold skal følge den almindelige overenskomst på området
- virksomheden udarbejder en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesbrev med beskrivelse af løn- og arbejdsvilkår og den forventede tilskudsperiode
- af ansættelseskontrakten skal det fremgå, om ansættelsesområdet er omfattet af en kollektiv overenskomst
- løntilskudsansættelsen er omfattet af almindeligt overenskomstmæssigt opsigelsesvarsel, dog mindst 14 dage.



Virksomhedspraktik på private arbejdspladser

Formålet med virksomhedspraktik er blandt andet optræning af den lediges faglige, sociale og sproglige kompetencer. En praktik på en privat virksomhed giver desuden arbejdsgiveren kendskab til den ledige, ligesom den ledige får mulighed for at snuse til et bestemt arbejdsområde.

Aktivering med et formål

Af den aftale, som jobcentret og arbejdsgiveren indgår med den ledige, skal det fremgå, hvilket af følgende 3 formål, der ønskes opfyldt med virksomhedspraktikken:

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 indenfor personens job- eller uddannelsesmål, afhængigt af målgruppen, som

kan indgå i personens cv og jobsøgning.

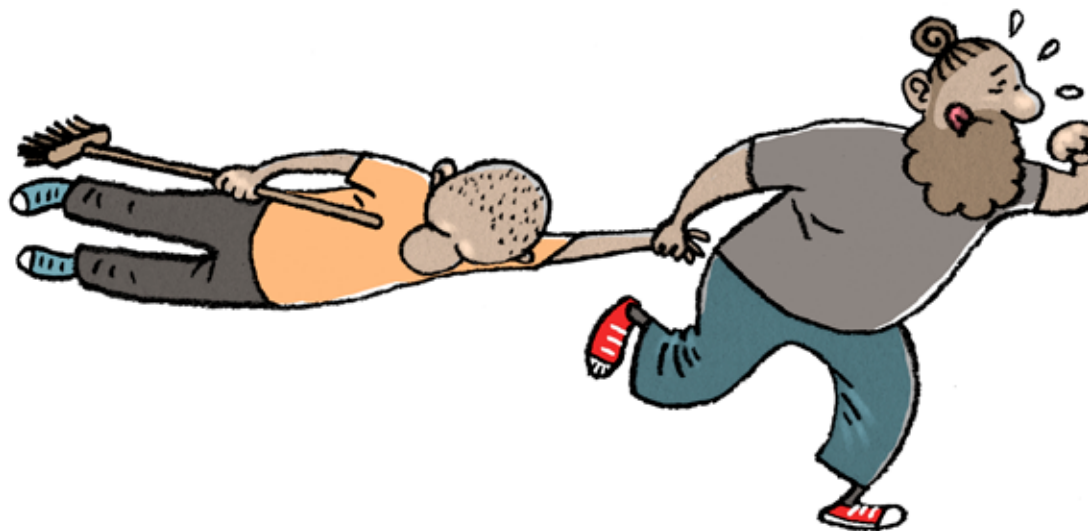
3. **Afklaring** af job- eller uddannelsesmål, hvor praktikken består af typiske opgaver indenfor mulige jobområder.

Løn- og arbejdsforhold

Virksomhedspraktikanter er ikke ansat i virksomheden og får ikke løn. Forsikrede ledige får en ydelse svarende til dagpengene, mens ikkeforsikrede ledige fortsat modtager deres hidtidige ydelse. Ledige i virksomhedspraktik er dog omfattet af arbejdsmiljølovgivningen og lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

Arbejdstiden skal ligge indenfor virksomhedens normale arbejdstid og må ikke overstige fuld arbejdstid for andre medarbejdere.

Virksomhedspraktik er gratis for arbejdsgiveren.



Følgende ledige kan komme i virksomhedspraktik på en privat arbejdsplads:

- Jobparate dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere, der har brug for afklaring om arbejdsområde, kan komme i virksomhedspraktik i 4 uger.
- Ledige, der ikke får dagpenge og arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere kan komme i virksomhedspraktik i 3 måneder.
- Nyuddannede ledige på dimittendsats har ret til 8 ugers virksomhedspraktik.
- Kontanthjælpsmodtagere med faglige, sproglige eller sociale problemer kan komme i virksomhedspraktik i maks. 13 uger.
- Kontanthjælpsmodtagere har mulighed for forlængelse af virksomhedspraktik i op til 26 uger, men forlængelsen skal forinden drøftes med tillidsrepræsentanten.

Lovgivning

Der er centrale forudsætninger for, at aktiveringen er lovlig. Betingelserne gælder for aktivering på både offentlige og private arbejdspladser. Formålet med loven er blandt andet at forhindre, at ledige i aktivering fortrænger ordinære jobs, at der sker misbrug af de ledige samt sikre, at ansættelsen bliver en reel mulighed for, at den ledige kan vinde fodfæste på arbejdsmarkedet eller kommer i gang med en uddannelse.

Fakta

Loven siger, at

- medarbejderne skal inddrages ved alle former for aktivering
- der skal være tale om merbeskæftigelse – kun ved løntilskudsjob
- der skal være en rimelig balance mellem ordinært og ekstraordinært ansatte på arbejdspladsen – gælder alle.

Kilde: Bekendtgørelse om aktiv beskæftigelsesindsats

Medarbejderne skal inddrages

Loven sikrer, at indsatsen forud for ansættelse med løntilskud og aktivering skal have været drøftet af ledelsen og tillidsrepræsentanten for den faggruppe, hvor aktiveringen tænkes gennemført. Tillidsrepræsentanten skriver under på, at medarbejderne er positive overfor aktiveringen.

Løntilskudsansættelse skal være merbeskæftigelse

Ansatte i løntilskudsjob skal være en nettotilvækst til det ordinære personale. Det vil sige, at der ikke bare kan nedlægges stillinger, hvorefter man ansætter en ledig i løntilskud. Kravet om merbeskæftigelse skal forhindre, at ledige erstatter fastansatte og blot ansættes som billig arbejdskraft uden perspektiv for beskæftigelse eller uddannelse.

Sådan vurderes det, om der er tale om merbeskæftigelse

Merbeskæftigelse vurderes i forhold til det gennemsnitlige antal ansatte



i virksomheden i de foregående 12 måneder. Hvis en virksomhed kun har haft ansatte i en del af de foregående 12 måneder, beregnes antal ansatte som et gennemsnit i de måneder, hvor der har været beskæftigede.

Personer, der er ansat i løntilskud eller aktiveret i virksomhedspraktik, skal som nævnt ikke tælles med i det gennemsnitlige antal ansatte.

I forhold til CVR-nummer

Når antal ansatte opgøres, skal det afklares, om der er tale om en privat arbejdsplads med eget CVR-nummer, for så er det kun de ansatte her, som skal tælles med. Er der tale om et privat firma, som driver flere institutioner under samme CVR-nummer, skal ansatte fra samtlige arbejdspladser tælles med.

Også andre hensyn

Merbeskæftigelseskravet skal være med til at sikre, at ekstraordinært ansatte ikke fortrænger ordinært ansatte. Men selvom merbeskæftigelseskravet er overholdt, er det ikke sikkert, at de ledige i tilskudsjob får

et reelt udbytte af aktiveringen og styrker deres muligheder for senere beskæftigelse eller uddannelse. Vurderingen af, om merbeskæftigelseskravet er overholdt, er derfor mere nuanceret, og det er vigtigt at vurdere aktiveringen i forhold til

- Den enkelte arbejdsplads aktuelle serviceopgaver.
- Om der er sket eller er planer om omstruktureringer, nedskæringer eller ansættelsesstop.
- Udviklingen i det normerede personale i forhold til udviklingen i kravene til de serviceopgaver, arbejdspladsen skal levere.
- Tilskudsansatte må aldrig blive en forudsætning for at opretholde drift og serviceniveau. Kravet om merbeskæftigelse er ikke opfyldt, hvis ansættelse af medarbejdere med løntilskud bliver en forudsætning for at løse opgaverne i hverdagen.

Uenighed

Er det på en arbejdsplads med kollektiv overenskomst ikke muligt at få den nødvendige dokumentation, eller kan man ikke blive enige om aktiveringen, skal tillidsrepræ-

sentanten henvende sig til den lokale FOA-afdeling. Afdelingen kan mægle, eller overlade det til de involverede hovedforbund at afgøre tvisten.

Fakta

Forholdstal

Arbejdspladser med 0-50 ansatte.

Svarende til 1 ekstraordinær fuldtidsstilling for hver 5 ordinært ansatte målt i fuldtidsstillinger – op til, hvad der svarer til 10 fuldtidsstillinger.

Arbejdspladser med over 50 ansatte.

Herudover yderligere 1 ekstraordinær fuldtidsstilling for hver 10 ordinært ansatte målt i fuldtidsstillinger.

Så en arbejdsplads med 60 ordinært ansatte må højst have det, der svarer til 11 fuldtidsstillinger [10+1].

Er der ikke en kollektiv overenskomst på arbejdspladsen, og er der uenighed mellem arbejdsgiveren og de ansatte om ansættelsen, afgør Det Regionale Arbejdsmarkedsråd [RAR], om betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt.

Du vil på tillidszonen.dk kunne finde relevante vejledninger samt henvisninger til gældende lovgivning mv.

Fakta

OBS på nye regnemetoder

En af de nye ændringer i lovgivningen er, at man ikke længere tæller i fuldtidsansatte personer, men i timer. Det kan betyde flere aktiverede end før, selvom krav om merbeskæftigelse og forholdstal er opfyldt. Det understreger behovet for, at tillidsrepræsentanten sammen med lederen vurderer, hvor mange aktiverede, arbejdspladsen reelt kan rumme.

Der skal være balance på arbejdspladsen

Både ved aktivering i løntilskudsjob og virksomhedspraktik kræver loven, at der er en rimelig balance mellem ordinært ansatte og aktiverede på en arbejdsplads.

Er der balance?

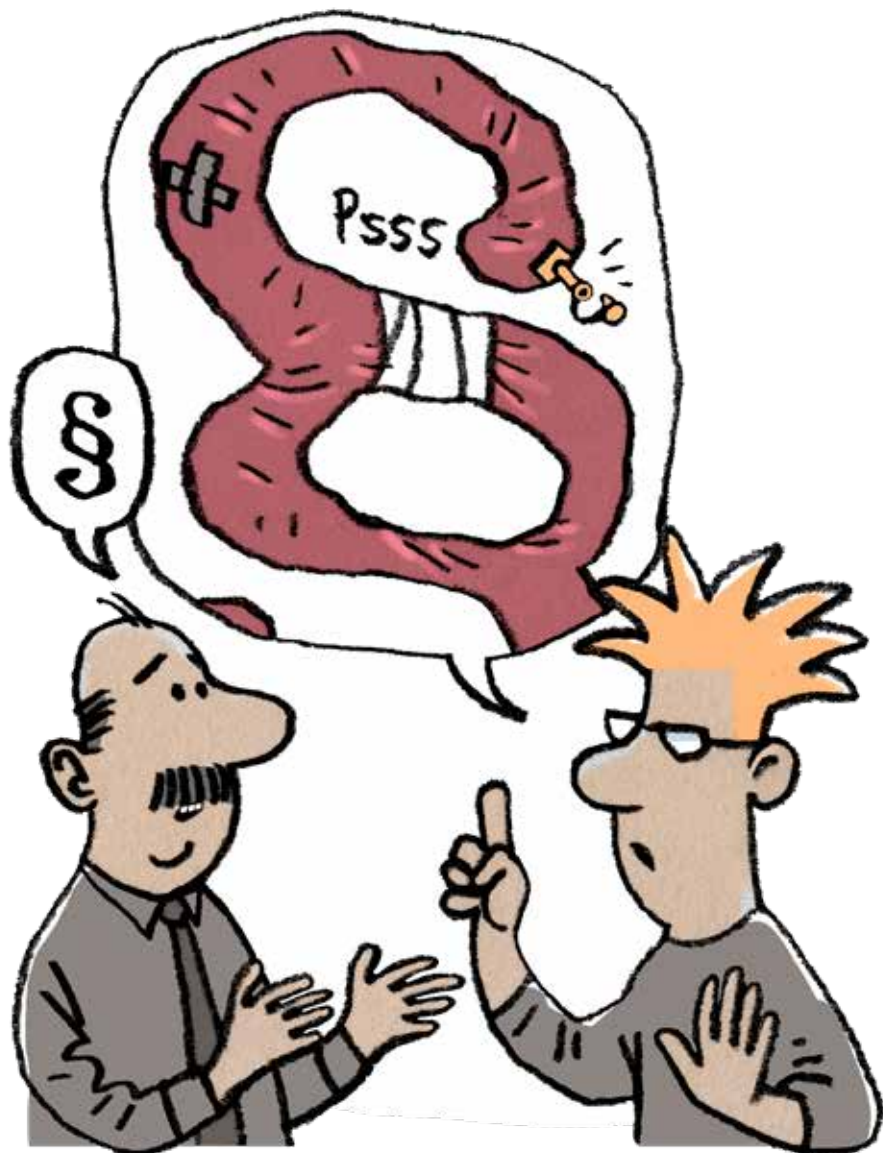
Loven siger, at det kun er ledige ansatte med løntilskud eller ledige i virksomhedspraktik, der tæller som aktiverede, når forholdstallet skal vurderes.

Men er der i forvejen ansatte i fleks- eller skånejob, kan der hurtigt blive for mange aktiverede i forhold til ordinært ansatte på en arbejdsplads, og der skal derfor også foretages en samlet vurdering af belastningen i dagligdagen.

Godkendelse af aktivering

Arbejdsgiveren har pligt til at sørge for, at tillidsrepræsentanten har de oplysninger, der skal til for at tage stilling til, om aktiveringen er lovlig. Når forudsætningerne er i orden, skriver tillidsrepræsentanten under digitalt med medarbejdersignatur via VITAS.





VITAS

Flowet gennem en ny ansøgning er dialogbaseret, og de oplysninger, der i forvejen kan trækkes fra eksterne registre, er udfyldt på forhånd. Det indebærer, at kontrolfunktionen i VITAS har kunnet digitaliseres yderligere. Det betyder:

- at der er skabt integration med e-indkomstregisteret, således at VITAS kan trække data over alle ordinært ansatte i virksomheden
- at personer i virksomhedspraktik eller personer med offentligt løntilskud automatisk fratrækkes ved indhentning af oplysninger fra Det fælles Datagrundlag (DFDG).

Før du kan underskrive

De oplysninger, som allerede ligger i det elektroniske skema, skal tjekkes, og undervejs i processen advares tillidsrepræsentanten, hvis felter ikke er udfyldt. Desuden er der en særlig rubrik, som bruges til argumenterne for et eventuelt nej, hvis medarbejderne har argumenter imod aktiveringen, eller hvis forudsætningerne i øvrigt ikke er opfyldt. Læs mere om VITAS på vitas.bm.dk.

Dialog kan ikke digitaliseres!

Digitaliseringen af tillidsrepræsentantens accept udgør en udfordring i godkendelsesprocessen. I forvejen kan det være vanskeligt at holde fast i dialogen mellem leder og tillidsrepræsentant, inden aktiveringen startes.

FOA foreslår derfor, at der en gang for alle tages en diskussion mellem tillidsrepræsentant og ledelse, som omhandler følgende

- Kan/skal arbejdspladsen tage imod løntilskudspersoner, og hvad skal være opfyldt?
- Kan/skal arbejdspladsen tage imod jobparate ledige i virksomhedspraktik i 4 uger?
- Kan/skal arbejdspladsen tage imod svagere kontanthjælpsmodtagere i virksomhedspraktik i op til 13 uger?

Aktivering og udfordringerne

En presset økonomi kan selvfølgelig også mærkes på de private arbejdspladser, hvor FOAs medlemmer er beskæftiget. En aktiveret i virksomhedspraktik er gratis for arbejdsgiveren, og der er refusion for halvdelen af lønnen til en løntilskudsansat. Erfaringerne har vist, at det økonomiske perspektiv kan friste nogle arbejdsgivere til at ansætte flere i løntilskud og aktivere flere i virksomhedspraktik, end loven tillader.

Sker der lovbrud på din arbejdsplads?

Medarbejderne skal inddrages og være positive, hver gang en ledig skal aktiveres på arbejdspladsen.

Ansatte i løntilskudsjob skal udgøre merbeskæftigelse, og balancen mellem ekstraordinært ansatte, aktiverede og ordinært ansatte må ikke tippe. Derfor skal du være opmærksom på, om arbejdsgiveren bruger ledige i aktivering til at udfylde hullerne efter fyrede med-

arbejdere eller som en lappeløsning i en dårlig normering. I givet fald er der tale om misbrug.

Konsekvenserne for de ansatte

Hvis der ansættes medarbejdere i løntilskudsjob på arbejdspladser, hvor der fx er sket fyringer, uden at der er sket en tilsvarende reduktion i opgaverne, kan det betyde en underminering af både faglighed, løn- og arbejdsvilkår for de ordinært ansatte.

Konsekvenserne for de ledige

For den ledige i et løntilskudsjob eller virksomhedspraktik kan konsekvenserne ved misbrug være store, fordi de ledige

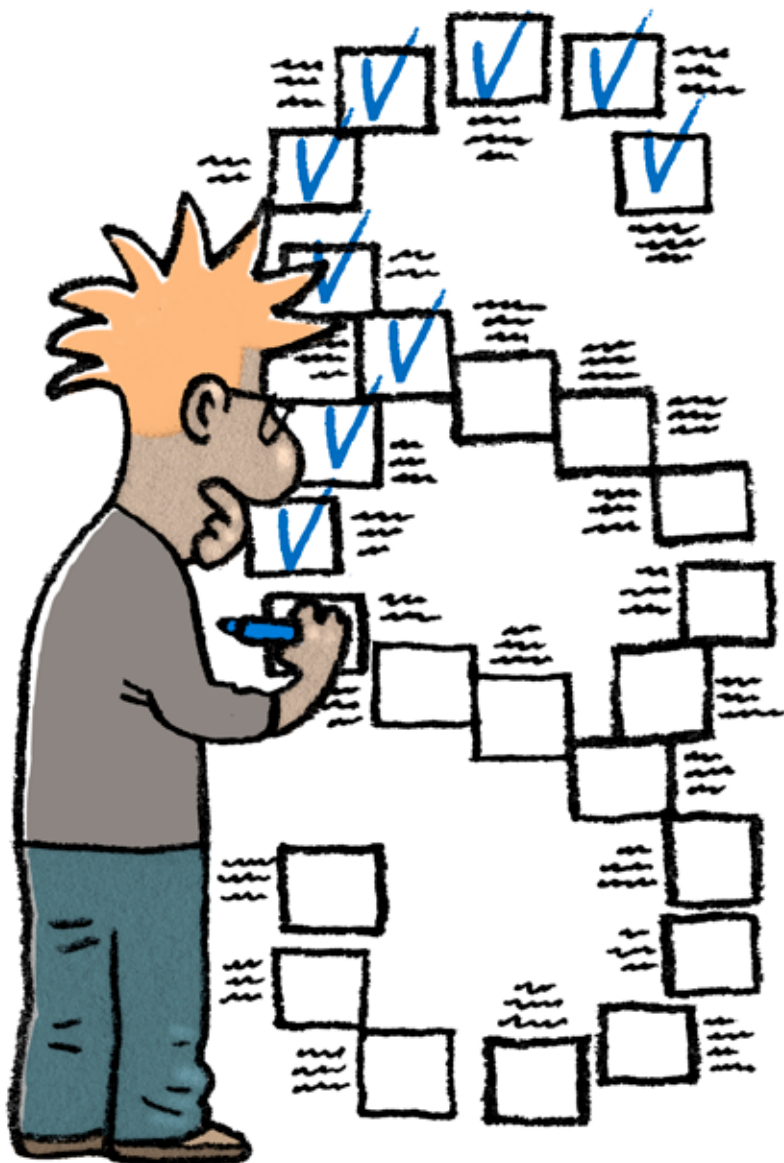
- ikke optjener ret til dagpenge i aktiveringsperioden.
- ikke får den opkvalificering eller afklaring, der er formålet med ansættelsen.
- ikke har reelle jobmuligheder efter endt aktivering, enten fordi der aktuelt ikke er job at få, eller fordi den ledige ikke har de faglige

kvalifikationer, som er forudsætningen for ordinær ansættelse.

Kontakt FOA-afdelingen

Oplever du, at løntilskudsjob misbruges på din arbejdsplads, at lovgivningen ikke overholdes, og at du ikke kan trænge igennem til ledelsen, skal du henvende dig til din lokale FOA-afdeling. FOA-afdelingen kan hjælpe dig med at kontakte jobcentret, som har et ansvar for den aktiverede. Som nævnt kan en tvist afgøres ved faglig voldgift, eller hvis der ikke er overenskomst hos RAR, der kan tage stilling til eventuelt misbrug og evt. tage initiativ til at tegne overenskomst med arbejdspladsen.





Rollefordeling

Beslutningen om ansættelse i løn-tilskudsjob eller aktivering i virksomhedspraktik involverer forskellige aktører. I løbet af processen spiller de forskellige roller.

Følgende er en kort oversigt over de forskellige aktørers opgaver før, under og efter forløbet på arbejdspladsen.

Tillidsrepræsentantens opgaver er, at

- inddrage kollegerne i beslutningen om aktivering
- sikre sig den nødvendige dokumentation og information fra arbejdsgiveren, der skal til for at afgøre, om der tale om merbeskæftigelse, og at kravet om balance mellem ordinært og ekstraordinært ansatte er overholdt
- drøfte med ledelsen, om medarbejderne er positive, samt hvorvidt kravet om merbeskæftigelse og balance mellem ordinært og ekstraordinære medarbejdere er opfyldt, og afslutningsvis skrive under på, om man er uenig eller uenig
- deltage i ansættelsessamtaler
- fungere som tillidsrepræsentant for de aktiverede og undervejs i ansættelsesforløbet sikre, at det lever op til det aftalte
- være et vigtigt bindeled mellem arbejdsgiver og afdeling
- deltage i en afsluttende samtale, hvor der for den ledige sættes perspektiv på ansættelsen.

FOA-afdelingens opgaver er, at

- være tillidsrepræsentantens og medarbejdernes sparringspartner og støtte
- kontakte arbejdsgiveren og evt. afholde mæglingssmøde, hvis der er problemer med at opfylde kravet om medarbejderindflydelse, merbeskæftigelse og en rimelig balance mellem ordinært og ekstraordinært ansatte på en arbejdsplads
- holde mæglingssmøder, hvis en arbejdsgiver ikke overholder lovgivning eller aftaler på en overenskomst dækket arbejdsplads
- gå videre med sagen, hvis ar-

bejdsgiveren trods mægling – ikke overholder loven på en overenskomst dækket arbejdsplads

- meddele RAR, hvis afdelingen bliver bekendt med, at arbejdspladser uden overenskomst ikke lever op til krav om medindflydelse, merbeskæftigelse og balance mellem medarbejdere i løntilskud og i ordinær beskæftigelse
- servicere medlemmerne, herunder også ledige i virksomhedspraktik og ansatte i løntilskudsjob
- tegne overenskomst med arbejdsgiveren.

Jobcentret og a-kassens opgaver er

- sammen og hver for sig at afholde samtaler med den ledige
- sammen at sørge for, at ansættelse og arbejdsfunktioner giver mening i forhold til den lediges personlige plan 'Min plan'
- sammen at sikre sig, at aktivitets-tilbuddet har relevant job- eller uddannelsesperspektiv
- at sikre sig, at den arbejdsplads, den ledige tilknyttes har afsat de nødvendige ressourcer og i det hele taget kan leve op til planen
- at samarbejde om at støtte den lediges fortsatte jobsøgning
- at sikre, at loven er overholdt med hensyn til medarbejderinddragelse, merbeskæftigelse og balance mellem ordinært og ekstraordinært ansatte
- at foretage stikprøvekontroller for at sikre, at arbejdsgiveren lever op til lovgivningen
- at orientere både den ansatte, tillidsrepræsentant og ledelse om mulighed for støtte til fx mentorordninger og rejsegodtgørelse.

Arbejdsgiverens opgaver er, at

- inddrage medarbejderne i beslutninger om løntilskudsjob
- opfylde kravet om merbeskæftigelse og balance mellem ordinært og ekstraordinært personale
- sørge for, at tillidsrepræsentanten har den nødvendige dokumentation for, at loven er overholdt
- afholde ansættelsessamtaler og sikre, at det af ansættelsen fremgår, hvorvidt arbejdspladsen er dækket af kollektiv overenskomst.



TR og aktivering

Private arbejdspladser

Aktivering af ledige er også en udfordring på det private område. Derfor har FOA udarbejdet denne lille pjece.

Pjecen beskriver tillidsrepræsentanternes opgaver og reglerne for aktivering af ledige. Desuden er pjecen en guide til, hvordan man sikrer perspektiv i aktiveringen både for arbejdspladsen, kollegerne og den ledige.

Oplever du som tillidsrepræsentant problemer eller lovbrud i forbindelse med aktivering af ledige, er du altid velkommen til at kontakte din lokale FOA-afdeling.

Pjecen er en del af informationsmaterialet aktivering på FOAs arbejdspladser og kan hentes på foa.dk



FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk

FOA

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab. Ved at stå sammen i FOA, står hvert enkelt medlem stærkere. Og med den fælles styrke kan vi optræde handlekraftigt.