

Den 12. februar 2016

Lokal medindflydelse i medfør af henholdsvis rammeaftale om socialt kapitel og lovgivningen om en aktiv beskæftigelsesindsats – et fælles forståelsespapir

Dette forståelsespapir gælder i forhold til alle tilbud under lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, hvor jobcentret indhenter skriftlige tilkendegivelser (blanketter), hvori det af lovgivningen fremgår, at en medarbejderrepræsentant skal medunderskrive.

Regelgrundlag i relation til løntilskudsjob

Spørgsmålet om lokal medindflydelse ved ansættelse af personer i løntilskud er reguleret såvel i Rammeaftalen om socialt kapitel som i lovgivningen om en aktiv beskæftigelsesindsats.

I medfør af § 21 i Rammeaftalen om socialt kapitel skal arbejdsgiver og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation forhandle om:

- Formålet ved ansættelsen
- Tilrettelæggelse af forløbet, herunder jobbeskrivelsen og uddannelseselementer,
- Et særligt introduktionsbehov, herunder en evt. mentorordning, jf. §§ 31b-31f i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats
- Opkvalificeringsbehov og/eller behov for opfølgning, fx i form af opfølgningsaktiviteter/medarbejdersamtaler mv.
- Antallet af ansatte med løntilskud og
- Merbeskæftigelsesforudsætninger, jf. lov og bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats

I medfør af lovgivningen om en aktiv beskæftigelsesindsats skal arbejdsgiver og repræsentanter for virksomhedens ansatte drøfte en ansættelse i løntilskudsjob forud for ansættelsen. Heri ligger, at det af arbejdsgivers tilbud om ansættelse med løntilskud skal fremgå:

- At repræsentanter for de ansatte er blevet hørt om ansøgningen
- om de ansatte er positive over for at medvirke til opfyldelse af formålet med ansættelsen samt
- om der er enighed mellem arbejdsgiver og de ansatte om, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt.

Forud for etablering af ansættelsen skal der foreligge en skriftlig tilkendegivelse, hvilket sker ved udfyldelse af blanket AB201 ”Arbejdsgivertilbud om ansættelse med løntilskud” eller AB206 ”Erklæring om merbeskæftigelse mv. og høring af de ansatte forud for ansættelse med løntilskud”.

Lovgivningen dækker alle ansættelser i løntilskudsjob, hvorimod målgruppen i § 20 i Rammeaftalen om socialt kapitel er afgrænset til:

- Dagpengeberettigede ledige
- Ledige der modtager kontanthjælp eller integrationsydelse alene på grund af ledighed
- Revalidender
- Førtidspensionister med varige begrænsninger i arbejdsevnen

Regelgrundlag i relation til virksomhedspraktik, herunder nytteindsats

Spørgsmålet om lokal medindflydelse i relation til virksomhedspraktik/nytteindsats er ligeledes reguleret såvel i Rammeaftalen om socialt kapitel som i lovgivningen om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Efter Rammeaftalens § 27 skal arbejdsgiveren og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettiget organisation, forud for etablering af *virksomhedspraktik af en varighed på mere end 13 uger*, have drøftet, hvordan tilbuddet tilrettelægges. Efter lovgivningen om en aktiv beskæftigelsesindsats skal der ved etableringen have været en drøftelse mellem arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant.

Ved etablering af nytteindsats skal spørgsmålet om etableringen i medfør af lovgivningen om en aktiv beskæftigelsesindsats have været drøftet mellem arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanten og hvis der ikke er en sådan i virksomheden, en medarbejderrepræsentant, uanset længden af nytteindsatsen. Rammeaftalen indeholder alene en henvisning hertil.

Ved virksomhedspraktik og nytteindsats skal der uanset længden af forløbet desuden foreligge en skriftlig erklæring, hvoraf det fremgår at tillidsrepræsentanten henholdsvis medarbejderrepræsentanten er blevet hørt om ansøgningen. Af den skriftlige erklæring skal det fremgå, hvorvidt rimelighedskravet er opfyldt. Ved etablering af virksomhedspraktik og nytteindsats kan arbejdsgiveren benytte blanket AB 131 ”Arbejdsgivertilbud om etablering af virksomhedspraktik, herunder nytteindsats” eller AB 136 ”Erklæring om antal af ansatte og høring af de ansatte i forbindelse med virksomhedspraktik”.

Erklæring om etablering af virksomhedspraktik skal underskrives af arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant.

Parternes forståelse

Ved ansættelse af personer i løntilskudsjob omfattet af rammeaftalens målgruppe i § 20 er parterne enige om, at forhandlingen på den enkelte arbejdsplads i medfør af § 21 samtidig skal indeholde en drøftelse i overensstemmelse med lovgivningens krav. Der er ikke tale om to separate processer, hvorfor forhandlingen med tillidsrepræsentanten sker i sammenhæng med underskrivelse af blanketten. Dette gælder ligeledes den omtalte drøftelse ved etablering af virksomhedspraktik og nytteindsats med tilhørende underskrivelse af blanketter.

Ved ansættelse af personer i løntilskudsjob, som ikke er omfattet af rammeaftalens målgruppe i § 20, er parterne enige om, at ”repræsentanter for de ansatte” på det kommunale område skal forstås som tillidsrepræsentanten, således, at drøftelsen i medfør af lovgivningen forud for ansættelse af disse personer, skal ske med en tillidsrepræsentant, ligesom det er tillidsrepræsentanten som skal underskrive blanket AB201 eller AB206. Med tillidsrepræsentanten menes den tillidsrepræsentant, som er valgt inden for det overenskomstområde, hvor der skal ansættes en medarbejder i løntilskudsjob. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant inden for overenskomstområdet, kontaktes den relevante fællestillidsrepræsentant eller en medarbejder indenfor overenskomstområdet på den pågældende arbejdsplads.

Arbejdsgiver kan ansætte personer i løntilskudsjob, når jobcentret har afgivet tilbud til den ledige om løntilskudsansættelse og de formelle krav for løntilskudsansættelsen er opfyldt. Er der uenighed mellem arbejdsgiver og den forhandlingsberettigede organisation om indholdet i forhandlingen i medfør af rammeaftalens § 21, fastsætter arbejdsgiveren ensidig vilkårene jf. § 21.

For så vidt angår uenighed om, hvorvidt kravene om merbeskæftigelse er opfyldt, kan spørgsmålet afklares via det fagretslige system. Merbeskæftigelseskravet gælder ved løntilskudsjob.

Parterne er desuden enige om, at tillidsrepræsentanten ikke kan nægte at underskrive blanket AB201, AB 206, AB 131 eller AB136 under henvisning til uenighed. Tillidsrepræsentanten må i stedet anføre uenigheden i blanketten inden underskrivelse. Blanketten skal være udfyldt inden underskrivelsen.

I relation til merbeskæftigelseskravet/rimelighedskravet bemærkes det, at arbejdsgivers og tillidsrepræsentantens vurdering af om disse er opfyldt, skal ske på baggrund af de objektive kriterier, der følger af lovgivningen om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Ovenstående fortolkning knytter sig til lovbekendtgørelse nr. 807 af 1. juli 2015 om en aktiv beskæftigelsesindsats, bekendtgørelse nr. 1003 af 30. august 2015 om en aktiv beskæftigelsesindsats samt vejledning af 20. februar 2015 om løntilskud.