



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Finn Sørensen
Finn.S@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

12. december 2017

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 15. november 2017 stillet følgende spørgsmål nr. 97 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Finn Sørensen (EL).

J.nr. 17/15707

Spørgsmål nr. 97:

”Ministeren bedes redegøre for, hvad virksomheden er pligtig til at oplyse tillidsrepræsentanten/medarbejderrepræsentanten ved godkendelse af aktivering i støttede ordninger, som fx virksomhedspraktik, løntilskud m.fl. Der bedes for hver enkelt ordning endvidere redegjort for, i hvilken detaljeringsgrad oplysningspligten gælder, herunder

- a. Hvilken periode opgørelsen dækker over
- b. Antallet af ansatte
- c. De ansattes kontraktbaserede timetal og de faktiske timetal for den enkelte ansatte
- d. Antallet af ansatte på forskellige kontrakttyper
- e. Antallet af aktiverede på forskellige støttede ordninger
- f. Et beregnet forholdstal med angivelse af hvilke faktorer, som medgår i beregningen af det konkrete forholdstal.”

Svar:

Jeg forstår spørgsmålet således, at der ønskes oplysninger om, hvilke informationer en medarbejderrepræsentant skal have for at kunne medvirke til godkendelse af en virksomhedspraktik eller et løntilskudsjob.

For at understøtte en hensigtsmæssig brug af virksomhedspraktik og løntilskud er der regler om, at der skal foreligge skriftlige tilkendegivelser fra både arbejdsgiver- og arbejdstagersiden om, hvorvidt der er enighed om rimelighedskravets og merbeskæftigelseskravets overholdelse.

For virksomhedspraktik skal der foreligge skriftlige tilkendegivelser fra arbejdsgiveren og fra en medarbejderrepræsentant om,

- hvorvidt der er enighed om, at rimelighedskravet er opfyldt,
- at der er enighed, hvis virksomheden i forbindelse med vurderingen af rimelighedskravet afgrænses på en anden måde end ud fra P-nummeret,
- hvorvidt etablering af praktik på mere end 13 uger har været drøftet mellem arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant.

For virksomhedspraktik i form af nytteindsats skal den skriftlige tilkendegivelse fra medarbejdersiden foretages af tillidsrepræsentanten, hvis der er en sådan i virk-

somheden og ellers af en medarbejderrepræsentant. Derudover skal tillidsrepræsentanten, eller hvis en sådan ikke findes, en medarbejderrepræsentant på de af ansøgningen berørte arbejdspladser høres, hvis jobcenteret ønsker dispensation fra rimelighedskravet i forbindelse med nytteindsats.

For løntilskudsjob skal der foreligge skriftlige tilkendegivelser om,

- hvorvidt der er enighed om, at rimelighedskravet og merbeskæftigelseskravet er opfyldt,
- at der er enighed, hvis virksomheden i forbindelse med vurderingen af rimeligheds- og merbeskæftigelseskravet afgrænses på en anden måde end ud fra P-nummeret,
- at repræsentanter for de ansatte er blevet hørt om ansøgningen,
- at de ansatte er positive overfor at medvirke til at opfylde formålet med ansættelsen.

Rimelighedskravet gælder for både virksomhedspraktik og løntilskud og indebærer, at der skal være et rimeligt forhold mellem antallet af personer i virksomhedspraktik og i løntilskudsjob i forhold til antallet af ordinært ansatte.

Merbeskæftigelseskravet gælder derimod kun for løntilskud og indebærer, at et løntilskudsjob skal medføre en nettoudvidelse af antallet af ansatte i forhold til virksomhedens normale beskæftigelse.

For så vidt angår spørgsmålet om detaljeringsgraden kan følgende oplyses for rimelighedskravet og merbeskæftigelseskravet:

Ad a. Periodeopgørelse

Vurderingen af rimelighedskravet og merbeskæftigelseskravet foretages forud for etableringen af praktikken eller løntilskudsjobbet. Hvis der sker væsentlige ændringer under et forløb, skal arbejdsgiveren underrette jobcenteret om dette, og jobcenteret vil i så fald kunne vurdere, om der er grundlag for at revidere eller evt. stoppe tilbuddet.

Ad b. Antal ansatte

Ved opgørelsen af antallet af ordinært ansatte for både rimeligheds- og merbeskæftigelseskravet medregnes alle beskæftigede uanset arbejdstidens længde. Der medregnes dog ikke personer, der er ansat med offentligt tilskud (fx løntilskud, fleksjob, voksenlærlinge, seniorjob), eller personer, der er ansat efter en ansættelsesaftale, som er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave.

For rimelighedskravet opgøres antallet af ordinært ansatte som et gennemsnit for de seneste tre måneder før etableringen, dog fire måneder for sæsonarbejde.

For merbeskæftigelseskravet foretages vurderingen af, om der er tale om en nettoudvidelse forskelligt for henholdsvis private og offentlige arbejdsgivere:

- Hos private arbejdsgivere skal der være tale om en nettoudvidelse i forhold til det gennemsnitlige antal ordinært ansatte i de seneste 12 måneder, og der må ikke inden for de sidste 3 måneder være afskediget eller fratrukket en ordinært ansat fra den pågældende stilling.

- Hos offentlige arbejdsgivere vurderes nettoudvidelsen ved, at der tages udgangspunkt i antallet af ordinært ansatte ud fra arbejdsgiverens budget.

Ad c. Antal formelle timer og antal konkrete timer, de ansatte har
Som det fremgår ovenfor under b, medregnes ordinært ansatte uafhængigt af arbejdstidens længde.

Ad d. Antallet af ansatte på forskellige kontrakttyper
Som det fremgår ovenfor under b, medregnes alle ordinært ansatte uanset ansættelsestyper bortset fra personer, der enten er ansat med offentligt tilskud eller efter en ansættelsesaftale indgået for et bestemt tidsrum eller en bestemt arbejdsopgave.

Ad e. Antal af aktiverede på forskellige støttede ordninger
Ved opgørelsen tages der højde for, hvilke typer af personer i støttet beskæftigelse, der tæller med i vurderingen af rimelighedskravet og merbeskæftigelseskravet.

Ad f. Forholdstallet og hvilke faktorer, der indgår i beregningen af det konkrete forholdstal
I virksomheder med 0-50 ansatte må der ifølge rimelighedskravet være 1 person i virksomhedspraktik eller i løntilskud for hver 5 ordinært ansatte, og i virksomheder med over 50 ansatte må der derudover være 1 person for hver 10 ordinært ansatte.

Rimelighedskravet gælder ikke for sygedagpengemodtagere, der skal i virksomhedspraktik i den virksomhed, hvor de er ansat.

Ved vurderingen af rimelighedskravet og af merbeskæftigelseskravet afgrænses virksomheden som en arbejdsplads med selvstændigt P-nummer (produktionsenhedsnummer, jf. lov om det centrale virksomhedsregister). I tilfælde, hvor en sådan afgrænsning af virksomheden ikke vurderes hensigtsmæssig, kan der aftales en anden afgrænsning, forudsat at der er enighed mellem virksomheden og de ansatte herom. Der skal foreligge skriftlig tilkendegivelse om denne enighed fra både arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant.

Som det fremgår af min besvarelse af spørgsmål nr. 96, er der etableret et digitalt selvbetjeningsystem VITAS, som kan benyttes i forbindelse med oprettelsen af bl.a. virksomhedspraktik og løntilskudsjob. De oplysninger, som medarbejderen skal bruge i forbindelse med godkendelse af sådanne tilbud, fremgår af VITAS, der således erstatter de blanketter, der ellers er blevet anvendt. Derudover indgår der i regeringens udspil til en forenkling af beskæftigelsesindsatsen et forslag om, en ensretning af reglerne om merbeskæftigelseskravet, så opgørelsen af ordinært ansatte foretages på samme måde på offentlige arbejdspladser, som det er tilfældet i private virksomheder.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen