

REGIONERNES LØNNINGS-
OG TAKSTNÆVN

KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE
AC
FOA – FAG OG ARBEJDE

AFTALE
OM
INTEGRATIONS- OG OPLÆRINGSSTILLINGER

****NYT**** = Nyt i forhold til tidligere gældende aftale

****NYT**** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter aftalens ikrafttrædelse

****NYT**** pr. dato = Nyt efter aftalens ikrafttræden

INDHOLDSFORTEGNELSE

INDLEDNING	3
§ 1. AFTALENS OMRÅDE	4
§ 2. FORMÅL.....	4
§ 3. MÅLGRUPPE	4
§ 4. RETNINGSLINJER I MEDINDFLYDELSES- OG MEDBESTEMMELSES- UDVALG	5
§ 5. AFTALEPARTER.....	5
§ 6. OPLÆRINGSPERIODEN	5
§ 7. ARBEJDSFUNKTIONER OG OPLÆRING	5
§ 8. ARBEJDSTID.....	6
§ 9. LØN OG PENSION	6
§ 10. ANSÆTTELSESVILKÅR I ØVRIGT	7
§ 11. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE M.V.	7

INDLEDNING

****NYT****

Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) har indgået aftale om integrations- og oplæringsstillinger.

Formålet med aftalen er, at grupper med manglende sprogkunderskaber og/eller manglende faglige kompetencer kan opnå beskæftigelse på det danske arbejdsmarked. Det gælder ikke mindst for etniske minoriteter, der generelt har sværere ved at finde beskæftigelse end andre. En person omfattet af aftalen, ansættes i en ordinær stilling, hvor der i op til et år indgår et opkvalificerings- og oplæringsforløb. Den pågældende vil således ikke umiddelbart have de nødvendige kvalifikationer til at bestride en ordinær stilling, men forudsættes efter ansættelse og oplæring i et år, at have de nødvendige forudsætninger herfor.

Integrations- og oplæringsstillingerne skal ses som et supplement til de eksisterende muligheder i beskæftigelseslovgivningen (virksomhedspraktik, ansættelse med løntilskud mv.).

Regioner opfordres til løbende at undersøge mulighederne for at integrere grupper, der har vanskeligt ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet.

Parterne på det regionale arbejdsmarked følger med aftalen konkret op på den integrationsaftale, der blev indgået mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter i 2002. Af integrationsaftalen fra 2002 fremgår, at de overenskomstmæssige parter anviser løn- og ansættelsesvilkår for konkrete integrations- og oplæringsforløb.

Parterne er enige om, at den europæiske aftale, Framework Agreement on Inclusive Labour Markets af 25. marts 2010, er implementeret i aftale om integrations- og oplæringsstillinger.

§ 1. AFTALENS OMRÅDE

Stk. 1.

Aftalen gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 2.

Aftalen gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomst-/aftalegrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og den forhandlingsberettigede organisation.

§ 2. FORMÅL

Stk. 1.

Aftalens formål er at medvirke til integration og oplæring af indvandrere og efterkommere med manglende sprogkundskaber og/eller faglige kompetencer, samt af unge under 25 år uden arbejdspladserfaring, og som ikke via den ordinære vejlednings- og uddannelsesindsats har kunnet opnå beskæftigelse eller er påbegyndt en ungdomsuddannelse.

Stk. 2.

Formålet med oplæringsforløbene er at medvirke til opkvalificering og arbejdspladserfaring, der kvalificerer til ansættelse på ordinære løn- og ansættelsesvilkår.

§ 3. MÅLGRUPPE

Aftalen omfatter personer, der har svært ved at finde beskæftigelse som følge af manglende sprogkundskaber og/eller manglende faglige kompetencer, inden for følgende hovedmålgrupper:

- a) indvandrere og efterkommere med begrænsede sprogkundskaber uden eller med en kort uddannelse
- b) indvandrere med begrænsede sprogkundskaber og med en uddannelse fra hjemlandet.
- c) unge under 25 år, herunder unge efterkommere, uden arbejdspladserfaring, som ikke via den ordinære vejlednings- og uddannelsesindsats har kunnet opnå beskæftigelse eller er påbegyndt en ungdomsuddannelse.

BEMÆRKNINGER:

Målgruppen er personer, som på grund af manglende dansk sprogkundskaber og/eller manglende faglige kompetencer ikke kan finde ansættelse i et job på sædvanlige vilkår. En konkret vurdering heraf må foretages i henhold til de krav og forudsætninger, der stilles i det konkrete job.

§ 4. RETNINGSLINJER I MEDINDFLYDELSES- OG MEDBESTEMMELSESUDVALG

****NYT****

Stk. 1.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg **kan** drøfte rammer og principper for oplærings- og integrationsforløbene eventuelt med henblik på at fastlægge generelle retningslinjer.

Stk. 2.

Såfremt der på den enkelte arbejdsplads-/institution besluttes, at der kan ske ansættelse af personer i henhold til aftalen, er det hensigtsmæssigt at ledelse og medarbejdere drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse. Såfremt der på arbejdspladsen enten er et samarbejdsudvalg, medindflydelses- eller medbestemmelsesudvalg, er det hensigtsmæssigt, at retningslinjer for etablering af oplæringsforløb drøftes i dette forum. Hensigten med denne drøftelse er at fremme en fælles forståelse og holdning til ansættelse af medarbejdere i integrations- og oplæringsstillinger.

§ 5. AFTALEPARTER

Aftale om etablering af oplærings- og integrationsstillinger, herunder den konkrete ansættelse indgås mellem regionen og (lokale)repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.

§ 6. OPLÆRINGSPERIODEN

Stk. 1.

Som følge af ansættelsens formål om oplæring og integration sker ansættelsen i op til et år på de i §§ 8, 9 og 10 beskrevne vilkår.

Stk. 2.

Når oplæringsperioden er udløbet overgår den ansatte til ansættelse på ordinære løn- og ansættelsesvilkår.

§ 7. ARBEJDSFUNKTIONER OG OPLÆRING

Stk. 1.

Der udarbejdes ved ansættelsen en udviklingsplan, der beskriver arbejdsfunktioner, arbejdsområde og opgaver for oplæringsforløbet. Udviklingsplanen drøftes mellem regionen, den ansatte og (lokale)repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 2.

Udviklingsplanen for oplæringsforløbet skal være individuelt tilpasset den ansatte og som minimum indeholde mål for oplæringen og opkvalificeringen, en beskrivelse af oplæringsaktiviteternes varighed, omfang og indhold.

Stk. 3.

Der følges løbende op på udviklingsplanen, herunder tages der stilling til eventuelle ændringer heri. Der skal som minimum følges op senest efter 6 måneders ansættelse.

BEMÆRKNINGER:

Oplæring og opkvalificering skal forstås bredt, og der er ikke fastlagt særlige indholdsmæssige krav til opfyldelse af forpligtelsen, idet man lokalt skal kunne iværksætte den oplæring og/eller de opkvalificeringstiltag, der konkret er behov for. Oplæring og opkvalificering kan således bestå af eksempelvis ekstern uddannelse, arbejdspladsintern uddannelse, sprogundervisning, sidemandsoplæring, føl- og mentorordninger osv. Det anbefales, at der sker en kombination mellem to eller flere af elementerne.

§ 8. ARBEJDSSTID

Stk.1.

Arbejdstiden udgør 37 timer ugentligt. Der kan etableres deltidsansættelse på mindst 30 timer ugentligt.

Stk. 2.

Der er en forpligtelse til oplæring og opkvalificering i gennemsnitligt mindst 20 pct. af arbejdstiden. Ved deltidsstillinger udgør oplæringstiden gennemsnitlig mindst 6 timer af den ugentlige arbejdstid.

Stk. 3.

Den ansatte kan ikke pålægges over-/merarbejde, som hindrer gennemførelsen af det planlagte oplæringsforløb.

BEMÆRKNINGER:

Ved fuldtidsansættelse udgør oplæringsperioden gennemsnitlig mindst 7,4 timer af den ugentlige arbejdstid. Ved deltidsansættelse på 30 timer ugentligt udgør oplæringsperioden gennemsnitlig mindst 6 timer af den ugentlige arbejdstid. Den gennemsnitlige arbejdstid inkl. den tid der går til oplæring mv. opgøres i henhold til de regler, der følger af den gældende overenskomst på området.

§ 9. LØN OG PENSION

Stk.1.

Den ansatte aflønnes med overenskomstmæssig begyndelsesløn i 80 pct. af den aftalte ugentlige arbejdstid jf. § 8, stk. 1.

BEMÆRKNINGER:

Den overenskomstmæssige begyndelsesløn omfatter eventuelle centralt aftalte tillæg og eventuelle tillæg efter lokale forhåndsftaler.

Stk. 2.

Løn og pension betales i henhold til overenskomstens bestemmelser herom.

§ 10. ANSÆTTELSESVILKÅR I ØVRIGT

For ansættelsesforholdet gælder bestemmelserne i den relevante overenskomst eller organisationsaftale mv., hvor disse ikke er fraveget i denne aftale.

§ 11. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE M.V.

Stk. 1.

Aftalen er gældende fra den 1. april 2011.

Stk. 2.

Aftalen optages til genforhandling, såfremt der på området sker relevante ændringer af lovgivning.

Stk. 3.

Aftalen kan i øvrigt opsiges af aftalens parter med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2013. Opsigelsen skal ske skriftligt.

København, den 11. januar 2012

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE:

Anders B. Christensen

/ Helle Basse

For AC:

Erik Jylling

For FOA – FAG OG ARBEJDE:

Dennis Kristensen

/ Asbjørn Andersen

Protokollat om forholdet mellem ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte med løntilskud og virksomhedspraktik omfattet af kapitel 11 og 12 i Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

I tilslutning til indgåelsen af aftale om integrations- og oplæringsstillinger (integrationsaftalen) er parterne enige om følgende:

Hvis en organisation finder, at der på en arbejdsplads er et åbenbart misforhold mellem antallet af ansatte uden løntilskud og antallet af ansatte med løntilskud samt virksomhedspraktik omfattet af kapitel 11 og 12 i Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, kan organisationen anmode regionen om en drøftelse herom.

København, den 11. januar 2012

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE

Anders B. Christensen

/ Helle Basse

For AC

Erik Jylling

For FOA – FAG OG ARBEJDE

Dennis Christensen

/ Asbjørn Andersen