



Cirkulære om aftale om

Oplæring på særlige vilkår (integrations- og oplæringsstillinger)

2005

Cirkulære af 29. juni 2005

PKAT nr.

J.nr. 04-345-28

Perst. nr. 036-05

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	3
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser	4

Aftale

§ 1. Dækningsområde og målgrupper	7
§ 2. Rammer for oprettelse af integrations- og oplæringsstillinger	7
§ 3. Arbejdsfunktioner og oplæring	8
§ 4. Løn og pension	8
§ 5. Arbejdstid	8
§ 6. Særlige vilkår for ansatte under 18 år	8
§ 7. Varighed	9
§ 8. Ansættelsesvilkår i øvrigt	9
§ 9. Ikrafttræden og opsigelse	9

Cirkulære om aftale om oplæring på særlige vilkår (integrations- og oplæringsstillinger)

Generelle bemærkninger

Personalestyrelsen, Centralorganisationernes Fællesudvalg og Akademikernes Centralorganisation har indgået vedlagte aftale af 27. juni 2005 om oplæring på særlige vilkår (integrations- og oplæringsstillinger).

Formålet med aftalen er, at grupper med manglende sprogkundskaber 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.

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

Aftalen omfatter specielt grupper med manglende sprogkundskaber i kombination med manglende faglige kompetencer og/eller arbejdspladserfaring. En person, der ansættes efter aftalen, vil således ikke umiddelbart have de nødvendige kvalifikationer til at bestride en ordinær stilling, men skal gennem ansættelse og oplæring efter aftalen opnå bedre forudsætninger herfor.

Formålet med oplæringsforløbene er:

1. at medvirke til opkvalificering og arbejdspladserfaring, der sigter mod ordinær beskæftigelse og/eller
2. at inspirere til ordinære uddannelsesforløb.

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

Aftalens formål er at medvirke til integration, og den skal således ses som et led i arbejdspladsernes indsats for socialt ansvar. Det er en forudsætning for aftalen, at eksisterende arbejdspladser ikke erstattes af integrations- og oplæringsstillinger. Personalestyrelsen og CFU/AC vil i løbet af 2005 udsende vejledningsmateriale om integrations- og oplæringsstillingerne.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 2. Rammer for oprettelse af integrations- og oplæringsstillinger

Samarbejdsudvalgene på de enkelte arbejdspladser drøfter rammer og principper for oplæringsforløbene i tilknytning til drøftelser af andre sociale og beskæftigelsespolitiske initiativer i forbindelse med udmøntning af det sociale kapitel, jf. i øvrigt samarbejdsaftalen § 5, stk. 7.

De konkrete ansættelser aftales i samarbejde med den forhandlingsberettigede tillidsrepræsentant. Hvis der ikke er en tillidsrepræsentant aftales ansættelsen med den forhandlingsberettigede organisations lokale afdeling.

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

Til § 3. Arbejdsfunktioner og oplæring

Oplæring og opkvalificering skal sikre, at de ansatte i løbet af ansættelsesperioden får en grundig træning i arbejdsopgaverne og derved får bedre muligheder for efterfølgende at få varigt fodfæste på arbejdsmarkedet og/eller inspiration til at søge ordinære uddannelsesforløb.

Det forudsættes, at der ved udarbejdelse af udviklingsplanens oplæringsdel er etableret en forpligtende kontakt med den eventuelt visiterende myndighed mv., samt at der sker en opfølgning på planen.

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.

Til § 4. Løn og pension

Ved efterfølgende ansættelse i staten medregnes lønanciennitet optjent i ansættelsen i integrations- og oplæringsstillinger på lige fod med almindelig ansættelse.

Ved anvisning af løn til ansatte i integrations- og oplæringsstillinger anvendes ”Beskæftigelsesordninger” (STA-INK) 131.

Til § 5. Arbejdstid

De ansatte kan ikke pålægges over/merarbejde. Det betyder, at ansatte, der f.eks. arbejder 39 timer én uge, skal arbejde tilsvarende mindre andre uger i henhold til reglerne i den relevante overenskomst/organisationsaftale, således at den gennemsnitlige arbejdstid udgør 37 timer (inkl. den tid der går til oplæring mv.).

Til § 6. Særlige vilkår for ansatte under 18 år

Formålet med ansættelse af personer under 18 år er at medvirke til opkvalificering og arbejdspladserfaring, der sigter mod ordinær beskæftigelse og/eller at inspirere til ordinære uddannelsesforløb.

Oplæringselementet skal være i fokus i ansættelsesbeskrivelsen. Der foretages dog ikke en formel opdeling mellem oplæring og arbejde, som for ansatte over 18 år, der er omfattet af denne aftale.

Til § 7. Varighed

Integrations- og oplæringsstillingerne er tidsbegrænset i op til 1 år, hvorefter ansættelsen udløber. Den ansatte fratræder uden særligt varsel på det aftalte tidspunkt.

Hvis ansættelsesperioden udløber under afholdelse af barsels- eller adoptionsorlov kan ansættelsen, under forudsætning af at det lokalt kan indpasses i arbejdsgangen på arbejdspladsen, genetableres efter endt orlov for en periode svarende til den resterende del af oplæringsforløbet.

Cirkulæret har virkning fra 27. juni 2005.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 29. juni 2005

P.M.V.

E.B.

Anne Kathrine Braad

Aftale om oplæring på særlige vilkår (integrations- og oplæringsstillinger)¹

Aftalens bestemmelser supplerer og/eller fraviger overenskomster og organisationsaftaler indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse.

§ 1. Dækningsområde og målgrupper

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 efterkommere, uden arbejdspladserfaring eller erhvervmæssig uddannelse
- d) andre unge uden arbejdspladserfaring, som ikke via den ordinære vejlednings- og uddannelsesindsats har kunnet opnå beskæftigelse eller er påbegyndt en ungdomsuddannelse, vil også efter aftale med tillidsrepræsentanten kunne få ansættelse i en integrations- og oplæringsstilling.

§ 2. Rammer for oprettelse af integrations- og oplæringsstillinger

Rammer og principper for etablering af oplæringsforløb drøftes i samarbejdsudvalget på arbejdspladsen. Den konkrete ansættelse aftales med den lokale tillidsrepræsentant.

¹ Aftalen indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

§ 3. Arbejdsfunktioner og oplæring

Arbejdsfunktioner, arbejdsområde og opgaver beskrives ved ansættelsen.

Stk. 2 Der udarbejdes en udviklingsplan for oplæringsforløbet ved ansættelsen.

Stk. 3 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 samt opfølgning i forhold til fremadrettede beskæftigelses- og uddannelsesmuligheder.

§ 4. Løn og pension

Den ansatte aflønnes med overenskomstmæssig begyndelsesløn ekskl. centralt aftalte rådighedstillæg i 80 pct. af 37 timer

Stk. 2. Lønnen udbetales månedsvis.

Stk. 3. Der indbetales overenskomstmæssig pension af lønnen.

§ 5. Arbejdstid

Lønnen forudsætter beskæftigelse svarende til gennemsnitlig 80 pct. af 37 timer ugentligt.

Stk. 2 Der er derudover en forpligtelse til oplæring og opkvalificering i gennemsnitligt 20 pct. af 37 timer.

Stk. 3. Den ansatte kan ikke pålægges over-/merarbejde.

§ 6. Særlige vilkår for ansatte under 18 år

Ansatte under 18 år aflønnes med 60 pct. af den overenskomstmæssige begyndelsesløn ekskl. centralt aftalte rådighedstillæg.

Stk. 2. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Stk. 3. Ved ansættelsens start udarbejdes der en formålsbeskrivelse for ansættelsen, hvori arbejdsfunktioner, arbejdsområde og opgaver beskrives.

§ 7. Varighed

Ansættelsen er tidsbegrænset op til 1 år og udløber uden særligt varsel til den aftalte dato.

§ 8. Ansættelsesvilkår i øvrigt

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

§ 9. Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen træder i kraft den 27. juni 2005 og kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til udgangen af marts 2008.

København, den 27. juni 2005.

Statsansattes Kartel

Peter Waldorff

Statstjenestemændenes

Centralorganisation II

Tommy Agerskov Thomsen

Lærernes Centralorganisation

Anders B. Christensen

Overenskomstansattes Centralorganisation

Finn Busse Jensen

Akademikernes Centralorganisation

Sine Sunesen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Lone Retoft