

## Folketingets Beskæftigelsesudvalgs behandling af L58

### **Uddybning af:**

#### **1. Ønsket om at fastholde den nuværende mulighed for Merituddannelse i jobrotation**

FOA støtter, at der gennem jobrotation, ikke bør kunne gennemføres ordinære elev/lærlingeforløb. Idet jobrotationsordningen er et redskab til at sikre opkvalificering eller efteruddannelse til personer, der allerede er ansat i virksomheden eller på arbejdspladsen.

Siden 1.7.2013 har det, jf. den gældende forsøgsbekendtgørelsen, ikke været muligt at uddanne sig til faglært via jobrotation - **dog med den vigtige undtagelse, at man i dag kan kombinere et GUV-forløb med jobrotationsordningen.**

GUV-forløbet er en særlig uddannelsesramme for en erhvervsuddannelse, der målrettet ansatte med en lang relevant erhvervs erfaring bag sig. GUV er et rent skolebaseret forløb af kortere varighed, det vil sige uden praktikansættelse. Via denne særlige type merituddannelse kan man som voksen blive faglært uden at stå i lære, altså uden uddannelseskontrakt. GUV-forløbet er således et opkvalificeringsforløb på en erhvervsskole uden elev- eller lærlingekontrakt, der er forbeholdt ufaglærte ansatte. Det giver derfor god mening, at GUV-forløbet i dag kan indgå i en rotation.

De nye jobrotationsregler giver fortsat mulighed for, at en GUV efter 1. januar 2015 kan kombineres med et jobrotationsforløb.

**Fra 1. juli 2015 sker der imidlertid en ren teknisk omlægning af GUV`en.** Uddannelsen skifter navn til Erhvervsuddannelse for voksne (EUV), og **som noget nyt forudsætter den en uddannelseskontrakt med arbejdsgiveren. Indholdsmæssigt sker der imidlertid ingen ændringer.** Uddannelsen vil fortsat være et opkvalificeringsforløb, der er forbeholdt erfarne ansatte i virksomheden, ligesom den fortsat vil være af kortere varighed (altid under 12 måneder) og rent skolebaseret, altså uden praktik.

Men på grund af den formelle ændring med krav om en uddannelseskontrakt, falder den ind under "elev/lærling"-begrebet, **selv om den på grund af sin målgruppe, længde og tilrettelæggelse uden praktik, intet har med en traditionel elev- eller lærlinguddannelse at gøre.** Fx vil den nye EUV ikke kunne tages med løntilskud fra voksenlærlingeordningen, idet uddannelsen som nævnt er uden praktik.

**FOA foreslår derfor, akkurat som i dag, at fremtidens GUV skal kunne indgå i en jobrotation, hvis arbejdsgiveren udbetaler overenskomstmæssig voksenløn og undlader at hente lønrefusion via AUB.**

### **Uddybning af:**

#### **2. Dispensationsmulighed for kravet om 6 måneders ledighed for jobrotationsvikaren**

Ønsket om at målrette redskabet til langtidsledige er begrundelsen for lovforslagets nye krav om 6 måneders forudgående ledighed, før end man kan ansættes som jobrotationsvikar.

I FOA vil vi advare imod at fjerne den fleksibilitet det i dag er, at den ledige allerede efter 3 måneders ledighed kan blive ansat som jobrotationsvikar. En fleksibilitet som endda vil kunne sinke den lediges ordinære ansættelse – i forhold til lovforslagets udskydende effekt – når vikaren først kan ansættes efter 6 måneders ledighed.

Dels skal der henvises til den fremsendte rapport fra KORA, hvori det dokumenteres, at beskæftigelseseffekten er højere ved jobrotation, jo lavere tid vikaren har gået ledig inden forløbet.

Dels kan et konkret eksempel vise problemet ved den manglende fleksibilitet:

#### **Eksempel:**

Bianca 45 år, nyuddannet Sosu-hjælper. Har inden uddannelsen haft lange perioder, som timelønnet afløser, med supplerende dagpenge. Søger under og efter uddannelsen, de ledige jobs der er. Er usikker på sig selv og sin ny erhvervede viden, bliver derfor fravalgt.

Efter 3 måneder som ledig, tilbydes Bianca at komme med i rotationsforløb indenfor ældreområdet. Projektet er et samarbejde mellem arbejdsgiver, jobcenteret og FOA, derfor mulighed for at aftale med arbejdsgiver, om at prøve vikarer, som de ved, kræver en ekstra indsats før de er oppe i fuld styrke.

Der er 4 ugers praktik og 12 måneders rotationsvikariat. Efter 9 måneder tilbydes Bianca et fast job, på arbejdspladsen. Bianca er nu fastansat, og arbejdsgiver fik ny vikar, de sidste 3 måneder.

FOA foreslår, mulighed for dispensation for kravet om forudgående 6 måneders ledighed, når det af jobcenteret og a-kassen ved den første fælles samtale vurderes hensigtsmæssig men en tidlig indsats.

**Selve dispensationen gives af jobcenteret, og sker ved at jobcenteret godkender "Min plan", hvoraf det må fremgå at dispensationen skal kunne gives, såfremt det vurderes hensigtsmæssig med en tidlig indsats f.eks. gennem et jobrotationsforløb.**

### Uddybning af:

### 3. Dispensationsmulighed for nyt krav om maksimum 6 måneders jobrotationsydelse

Lovforslaget fastlægger at en jobrotationsvikar, maksimalt kan ansættes i 6 måneder, i modsætning til den nuværende ramme på 12 måneder. For de jobrotationsforløb hvor der vil tale om længere uddannelse – så vil denne ændring betyde, at flere skal ansættes som vikar i samme stilling.

FOA har påpeget at dette vil bremse og besværliggøre den fremtidige brug af ordningen, når arbejdsgiveren skal anvende flere forskellige vikarer i samme stilling. Derudover forsvinder også den erfaringsmæssige gode adgang til at sikre den ledige den nødvendige erfaring i et år, for efterfølgende selv at kunne påbegynde en meritvoksenuddannelse.

Erfaringsmæssigt er mange uddannelsesforløb af mere end 26 ugers varighed, hvorfor det som nu indføres af hensyn til "ikke at fastholde den ledige i støttet beskæftigelse" og at "flere ledige vil kunne få mulighed for et jobrotationsvikariat" – reelt vil betyde at færre ledige vil komme i arbejde eller uddannelse. Her er f.eks. et eksempel

#### Eksempel:

Peter 52 år, ny ledig efter mange år på slagteri, ingen udsigt til job der. Prøver ældreområdet i 4 ugers virksomhedspraktik, det kunne han da godt tænke sig, men der er ingen mulighed for job uden uddannelse, og kan ikke komme ind på uddannelsen uden praktisk erfaring.!

Peter tilbydes, at komme med i et jobrotationsforløb, 6 ugers kursus på SOSU skolen med grundlæggende viden om rengøring og arbejdet med ældre, efterfølgende 12 måneders ansættelse, som rotationsvikar.

Peter søger i ansættelsesperioden, om optagelse på Sosu-hjælper uddannelsen, er nu optaget som vokselev og dermed ude af dagpengesystemet.

Peter har andre kollegaer, som fik samme tilbud, men som ikke kunne se sig selv der, de er stadig ledige.

Peter nåede at være uden arbejde i 2 uger.

FOA foreslår derfor, at **der kan dispenseres for kravet om maksimum 6 måneders ansættelse som jobrotationsvikar**, såfremt den uddannelse der indgår i projektet har længere varighed, dog maksimum 12 måneder som i dag. **Dispensationen gives af jobcentret, samtidig med godkendelsen af jobrotationsprojekter, med en uddannelse af mere end 26 ugers varighed** – dog vil dispensationen kun kunne gives i maksimum 1 år.