



Foretræde Folketingets beskæftigelsesudvalg 26. november 2014 L58 – ændringer af jobrotationsordningen

Jobrotationens hovedmål

Siden jobrotationsordningens start i 2006 har FOA arbejdet med jobrotation. Et positivt redskab hvor ledige har kunnet ansættes i op til et år som vikar, imedens en ordinært ansat uddannes. L58 betyder at ordinært ansatte ikke længere igennem jobrotation kan få en merituddannelse, ligesom nye regler for ansættelsen af jobrotationsvikarer gør ordningen besværlig for arbejdspladserne.

Dokumenterede erfaringer

Gennem de seneste 8 år, har 6.000 ansatte – og dermed tilsvarende 6.000 ledige – i alt 12.000 personer deltaget i enten enkeltplads- eller holdrotationer indenfor FOAs fagområder. Hvor ufaglærte ansatte er blevet sikret erhvervsuddannelse gennem merit, samtidig med at ledige er sikret både et kompetenceløft og beskæftigelse. Ved størsteparten af rotationerne har der i samarbejdet mellem jobcentret, FOA og den offentlige arbejdsgiver målrettet været arbejdet med at sikre efterfølgende beskæftigelse eller uddannelse.

Den efterfølgende beskæftigelseeffekt har ligget mellem 70-100%, og som eksempler vedlægges bilag 1 og 2. Yderligere dokumentation kan fremlægges.

Erfaringerne i FOA bekræftes ved 2 offentlige evalueringer, dels af den kvantitative evaluering af jobrotation som blev foretaget af COWI for Beskæftigelsesregion Nord 2012, og senest i KORA som viser at ledige kommer hurtigere i beskæftigelse gennem jobrotationsordningen. Disse vedlægges som bilag 3 og 4.

Problemstillinger ved L58 - ændring af jobrotationsredskabet

A. Fjerner muligheden for merituddannelse

Forliget tilsagde at den nuværende forsøgsordning skulle gøres permanent. Men lovforslaget lægger op til en begrænsning af den nuværende ordning, hvilket fremgår af høringsnotatet pkt. 3.5.3.1 – hvor den nuværende mulighed for at gennemføre en merituddannelse afvises. I FOA ser vi det som en utilsigtet begrænsning, der vil fjerne ordningens opkvalificerende betydning, og reducerer uddannelsesmulighederne til korterevarende efteruddannelse. Den nye ordning vil heller ikke spille sammen med det nye forslag om 6 ugers jobrettet kursus for ufaglærte og jobskiftere, da det ikke alene fører frem til varige job.

B. Forringelser af perspektiver for jobrotationsvikaren

Forliget fastslog at jobrotationsordning skulle målrettes langtidsledige, vi står derfor uforstående overfor at kravet om 6 måneders forudgående ledighed indføres, uden mulighed for dispensation for ledige vurderet med risiko for langtidsledighed kunne komme i betragtning tidligere. KORA-rapporten juni 2014 viser netop, at den positive beskæftigelseeffekt var bedre for dem med kortest forudgående ledighedsperiode.

Lovforslaget afkorter jobrotationsvikarens ansættelsesmulighed til max. 6 måneder. Hvilket begrundes med at skulle begrænse risikoen for, at jobrotationsvikarer fastholdes i støttet beskæftigelse. Målet med brugen af jobrotationsordning er bl.a. at sikre et perspektiv for den ledige i vikariatet, det vanskeliggøres af den ny begrænsning. Begrænsningen vil også betyde en modvilje på arbejdspladser, hvor der fremover skal ansættes flere ledige i samme vikariat, hvor der er tale om opkvalificering af mere end 6 måneders varighed. F.eks. Arbejdspladser hvor der leveres personrelaterede serviceydelser, vil det være en forhindring at der skal ske en fordobling af vikarer.

Lovforslaget vil i sin nuværende udformning betyde færre jobrotationsforløb, dermed færre der uddannes og færre ledige får udbytte af den ordning som ellers har været en så stor succes. Det forstærkes af at jobcentrene fra 1.1.2015 får nedsat statsrefusionen fra 100% til 60% hvilket vil betyde at der skal være vægtige argumenter for anvendelsen af redskabet – det lægger lovforslaget desværre ikke op til.

FOAs anbefalinger vedr. behandlingen af L58:

A. Nuværende mulighed for merituddannelser fastholdes

En erhvervsuddannelse for voksne (GVU) med lang relevant erhvervserfaring kan tilrettelægges som et særligt opkvalificeringsforløb uden forudgående grundforløb og uden praktikperiode. Der er altså tale om et rent skolebaseret forløb af kortere varighed. En sådan kan i dag indgå fuldt ud i en jobrotation med rotationsydelse til arbejdsgiveren.

Med erhvervsuddannelsesreformen omdøbes GVU-forløbet pr. 1.7.2015 til Erhvervsuddannelse for voksne uddannelsen efter 1.7.2015 ændres til en uddannelse med uddannelseskontrakt og elev- eller lærlingeløn til deltageren. Denne omlægning vil med denne nuværende formulering af nr. 82 i lovforslagets § 1 medføre, at fremtidens GVU-forløb udelukkes som rotationsuddannelse.

Vi foreslår derfor en ændring så jobrotationsydelsen kan udbetales såfremt ordinært ansatte med 1 års erhvervserfaring skal gennemføre et EUV-forløb. Se konkret forslag i bilag 5.

B. Lediges mulighed for beskæftigelse gennem jobrotationsvikariatet bør fastholdes

Lovforslagets krav om 6 måneders forudgående ledighed vil skabe en uhensigtsmæssig begrænsning, hvorfor der netop af hensyn til den enkelte lediges situation, skal være en individuel mulighed.

FOA vil her anbefale at der bør kunne dispenseres for kravet om 6 måneder, f.eks. for lediges der vurderes truet af langtidsledighed. Se forslag i bilag 6.

Tilsvarende Lovforslagets krav om ny 6 måneders begrænsning af jobrotationsvikarens ansættelse, det vil skabe modvilje fra arbejdspladserne og besværliggøre brugen af redskabet.

FOA vil her anbefale enten at det nuværende krav på 12 måneder fastholdes, eller at der alternativt kunne dispenseres for 6 måneders kravet, ved planlagte uddannelsesforløb /projekter af mere end 6 måneders varighed. Se forslag i bilag 7.

Afsluttende replik om retten til genoptjening som jobrotationsvikar

Da jobrotationsordningen blev indført, skete det ud fra en godkendelse som en kombineret uddannelses- og beskæftigelsespolitisk redskab. Der er derfor ikke tale om traditionel løntilskudsansættelse, som lovforslaget fejlagtigt nævner. I givet fald skulle ordningen omfattes af de gældende krav vedr. løntilskudsansættelser.

I godkendelsen af jobrotationsordningen, er det en forudsætning for at få udbetalt jobrotationsydelsen at arbejdsgiveren ansætter en vikar ordinært. Det er derfor den eneste situation hvor en ordinær ansættelse lovgivningsmæssigt ikke berettiger til genoptjening men dog ikke forbruger af dagpengereetten. **FOA har altid peget på dette misforhold, og anbefalet at ordinært ansatte vikarer i jobrotation bør berettige til genoptjening, som ved al anden ordinær beskæftigelse.**