

Aftale for unge under 18 år i inspirationsansættelse i kommuner

KL

FOA

Indholdsfortegnelse	Side
Formål	3
Kapitel 1. Lokal proces	3
§ 1. Lokal drøftelse.....	3
Kapitel 2. Vilkår for unge i inspirationsansættelse.....	4
§ 2. Afgrænsning.....	4
§ 3. Løn.....	4
§ 4. Arbejdstid.....	5
§ 5. Opsigelse.....	5
§ 6. Øvrige vilkår	5
Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse	6
§ 7. Ikrafttræden og opsigelse	6
Bilag A - Arbejdstid, hvileperioder, fridøgn og aften/natarbejde	7
Bilag B - Arbejdsmiljømæssige krav	8

Formål

Ansættelse af unge efter denne aftale skal bidrage til at øge de unges interesse og kendskab til ældre- og sundhedsområdet. FOA og KL har aftalt, at ordningen fra 1. august 2024 udvides til også at omfatte det dagpædagogiske 0-6 års område. En tidlig introduktion og positive erfaringer med faget og området øger sandsynligheden for, at flere unge senere vælger at uddanne sig ind i et af områderne. En inspirationsansættelse medvirker til, at den unge får kendskab og bliver introduceret til en række af de opgaver, der løses i kommunernes ældre- og sundhedssektor og på dagtilbudsområdet med henblik på at vække den unges interesse for fagene og dermed på sigt fremme rekruttering af social- og sundhedspersonale og personale til det dagpædagogiske område i kommunerne. Der kan i henhold til aftalen ske inspirationsansættelse ved plejecentre og daginstitutioner.

På den baggrund har KL og FOA indgået følgende aftale, der fastlægger vilkårene for unge under 18 år, der ansættes i en inspirationsstilling, med henblik på at fremme rekruttering af unge til uddannelse og ansættelse i kommunerne.

Udvidelsen af aftalens område til det dagpædagogiske 0-6-års-område er aftalt som en forsøgsordning, der løber frem til den 31. marts 2026.

Kapitel 1. Lokal proces

§ 1. Lokal drøftelse

De lokale parter drøfter, forud for etableringen af en ordning om inspirationsansættelser, de lokale rammer for sådanne ansættelser. Hensigten med denne lokale drøftelse er blandt andet at understøtte trygge rammer for de unge i inspirationsansættelser, sikre en åben og gennemskelig lokal proces, sikre en klar rollefordeling i forbindelse med inspirationsansættelserne samt sikre den fornødne opmærksomhed på de særlige arbejdsmiljømæssige rammer for unge under 18 år.

I denne forbindelse drøfter de lokale parter hvilke arbejdspladser i kommunen, der er relevante i forhold til ansættelse af unge i inspirationsansættelser, herunder i forhold til egnede struktur- og opgaverammer for unge i inspirationsansættelser.

Herudover kan de lokale parter for eksempel drøfte nedenstående forhold:

Oprettelse af mentorordninger

For at understøtte et godt forløb og tryghed for de unge, kan de lokale parter overveje at etablere en mentorordning på arbejdspladsen. De centrale parter bemærker, at en mentor med fordel kan være udpeget inden den unges ansættelse for at fremme en god opstart og et godt forløb for både den unge, mentoren og de øvrige medarbejdere på arbejdspladsen. Mentorordningen kan endvidere bidrage til varetagelsen af tilsynet i forhold til den unge, jf. Bilag B.

Opstarts- og afslutningssamtale

En opstarts- og afslutningssamtale kan fremme et godt forløb med den unge i inspirationsansættelsen. Parterne anbefaler således, at de lokale parter drøfter, hvordan den unge får en god start og afslutning på sin inspirationsansættelse.

Dette kan blandt andet ske ved, at den unge ved ansættelsens opstart får en generel introduktion til arbejdspladsen, borgerne på arbejdspladsen, arbejdet der udføres på arbejdspladsen og beskæftigelsesmuligheder indenfor faget.

Desuden kan de lokale parter overveje, om der skal udarbejdes en proces i forhold til inspirationsansættelsernes afslutning. Dette kunne fx inkludere en afslutningssamtale og/eller evaluering med den unges mentor eller lederen på arbejdspladsen. Formålet med dette kan blandt andet være at få afdække den unges tanker om uddannelsesvalg.

Samarbejde med relevante uddannelsesinstitutioner

Rekruttering bør ses i et bredt perspektiv. De lokale parter kan derfor overveje, om der er andre rekrutteringsinitiativer, der skal kobles til etableringen af inspirationsansættelser. De lokale parter kan overveje, hvorvidt et samarbejde med lokale uddannelsesinstitutioner kan understøtte rekrutteringsindsatsen. Ved et samarbejde med den lokale uddannelsesinstitution kan der blandt andet etableres mulighed for, at den unge i inspirationsansættelse kan deltage i studiebesøg på skolen for at få et indtryk af, hvad det vil sige at tage en uddannelse som fx social- og sundhedshjælper og -assistent. Dette vil kunne give den unge i inspirationsansættelse et indblik i studiemiljøet.

Kapitel 2. Vilkår for unge i inspirationsansættelse

§ 2. Afgrænsning

Aftalen omfatter unge i alderen 14-17 år, der ansættes inden for ældre- og sundhedsområdet i en inspirationsansættelse. Fra den 1. august 2024 omfatter aftalen, som en forsøgsordning, også unge i alderen 14-17 år, der ansættes i en inspirationsansættelse inden for det dagpædagogiske 0-6-års-område.

Aftalen regulerer vilkårene for unge, som ansættes i denne type stilling.

Bemærkning:

Kommunen skal ved beskæftigelse af undervisningspligtige gøre den unges forældre eller værge bekendt med beskæftigelsen, jf. § 32 i bekendtgørelse om unges arbejde.

§ 3. Løn

Stk. 1

Den unge honoreres alene for timer, der præsteres. Såfremt den unge skulle være forhindret i at møde til en aftalt vagt, aflønnes vagten ikke.

Stk. 2

Unge i alderen 14 og 15 år aflønnes med 43,40 kr. pr. time (31/3 2000-niveau).

Stk. 3

Unge i alderen 16 og 17 år aflønnes med 52,50 kr. pr. time (31/3 2000-niveau).

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

Unge, der ansættes i en inspirationsansættelse, er omfattet af Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale (09.02) og Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (09.06) bortset fra § 4 om nyansættelser og § 8 om gennemsnitslønsgaranti samt § 16 om interesseløst.

§ 4. Arbejdstid

Stk. 1

Arbejdstidens omfang og placering aftales mellem den unge og arbejdspladsen. Arbejdstidens placering aftales fra gang til gang.

Stk. 2

Der kan ikke planlægges med delt tjeneste. Der kan ikke pålægges yderligere timer på en planlagt vagt, når den unge er mødt frem til denne vagt.

Stk. 3

For arbejdstimer på hverdage efter kl. 18 og på weekenddage ydes den unge et tillæg til timelønnen på 10,50 kr. pr. time (31/3 2000-niveau).

Bemærkning:

Det er vigtigt, at den unge gives mulighed for at indpasse sine forpligtelser i forbindelse med sin skolegang ved tilrettelæggelse af arbejdstiden i inspirationsansættelsen. For 14-årige kan arbejdstiden ikke overstige 35 timer om ugen. For 15-17-årige kan arbejdstiden ikke overstige 37 timer om ugen.

For unge mellem 14-17 år gælder særlige bestemmelser i Lov om arbejdsmiljø kapitel 10 samt bekendtgørelse nr. 239 om unges arbejde, som skal iagttages. Af Bilag A følger en skematisk oversigt over de særlige regler om arbejdstidens omfang og placering. I forhold til arbejde på weekenddage og helligdage henledes opmærksomheden særligt på reglerne i arbejdsmiljøloven om tilsyn ift. den unge.

Der gælder endvidere en række særlige regler, om hvilke opgaver unge må varetage, samt hvilke særlige krav der er til arbejdsgiveren, som ansætter unge under 18 år. Disse regler er nærmere beskrevet i Bilag B.

§ 5. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er 7 kalenderdage.

Bemærkning:

Har de lokale parter aftalt en særlig proces ift. inspirationsansættelsens afslutning, følges denne ved den unges ophør i stillingen.

§ 6. Øvrige vilkår

Stk. 1

Ansættelser i henhold til denne aftale omfattes ikke af de i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) oplyste aftaler, medmindre andet er særskilt aftalt mellem de centrale parter.

Stk. 2

Ansatte i inspirationsstillinger er omfattet af ferielovens regler.

Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse

§ 7. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Aftalen er gældende fra 1. april 2024. Dog vil aftalen i forhold til det dagpædagogiske område først have virkning fra den 1. august 2024.

Stk. 2

Aftalen kan skriftligt opsiges af aftalens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2026.

Stk. 3

Forsøgsordningen i forhold til det dagpædagogiske område kan opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2026. I tilfælde af opsigelse af aftalen i forhold til det dagpædagogiske område, er parterne enige om, at aftalen skal betragtes som endelig bortfaldet i forhold til dette område ved udløbet af det ovennævnte opsigelsesvarsel.

København, den 28. juni 2024

For KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For FOA

Tanja Nielsen

Kim Henriksen

Bilag A - Arbejdstid, hvileperioder, fridøgn og aften/natarbejde

Der gælder i henhold til arbejdsmiljøloven særlige regler for arbejdstidens omfang og placering for unge under 18 år. Reglerne opdeles afhængigt af den unges alder, og hvorvidt den unge er omfattet af undervisningspligten, jf. nedenstående skema¹.

	Undervisningspligtige 14-årige	Undervisningspligtige 15-17-årige	Ikke undervisnings- pligtige 15-17-årige
Arbejdets omfang på skoledag	2 timer om dagen	2 timer om dagen	8 timer om dagen
Arbejdets omfang på skolefridage	7 timer om dag*	8 timer pr. dag*	8 timer om dag**
Skoleuge	12 timer om ugen	12 timer om ugen	40 timer om ugen
Skolefriuge	35 timer om ugen	40 timer om ugen	40 timer om ugen
Pauser	30 minutter pr. 4,5 time	30 minutter pr. 4,5 time	30 minutter pr. 4,5 time
Hvileperiode	Sammenhængende 14 timer i døgnet	Sammenhængende 14 timer i døgnet	Sammenhængende 12 timer i døgnet
Aftenarbejde	Må ikke arbejde i tidsrummet mellem 20.00- 06.00		
Fridøgn	2 sammenhængende fridøgn pr. 7. døgn	2 sammenhængende fridøgn pr. 7. døgn	2 døgn om ugen

* Arbejdstiden skal ligge samlet, når timetallet overstiger 7 timer pr. dag.

**Arbejdstiden skal ligge samlet, når timetallet overstiger 8 timer pr. dag.

¹ Kilde: Lov om arbejdsmiljølov kap. 10 § 61 (LBK nr. 1084/2017).

Bilag B - Arbejds miljømæssige krav

Nedenstående er et uddrag af arbejdsmiljølovens regler. Uddraget skal altid ses i sammenhæng med den gældende arbejdsmiljølov med tilhørende bekendtgørelser.

Der gælder en række særlige regler og skærpede krav for beskæftigelse af børn og unge under 18 år udover de arbejdsmiljøregler, som gælder alle andre kommunalt ansatte.

Parterne har i dette bilag oplyst nogle særlige forhold, som kommunen skal efterleve, og som de lokale parter med fordel kan drøfte i processen om ansættelse af børn og unge.

Krav til hvilke opgaver børn og unge må varetage

Ved ”undervisningspligtige unge” forstås 14-17-årige, der ikke har afsluttet 9. klasse. Disse må udføre lettere arbejdsopgaver for en arbejdsgiver, fx borddækning, oprydning.

Ved ”ikke-undervisningspligtige unge” forstås 15-17-årige, der har afsluttet 9. klasse. Disse må udføre alt arbejde, der ikke er farligt. Dette indebærer blandt andet, at unge ikke må udsættes for fysiske belastninger eller udføre andre former for arbejde, der kan medføre andre sikkerheds- og sundhedsfarer, jf. Bilag 6 til bekendtgørelse om unges arbejde. Endvidere må den unge ikke arbejde med tekniske hjælpemidler, anlæg, arbejdsprocesser, stoffer eller materialer, der er oplyst i Bilag 1 og 4 til bekendtgørelse om unges arbejde.

Særlige krav til arbejdsgiver

Underretning af forældre/værge: Er den unge er under 15 år eller er omfattet af undervisningspligten, skal arbejdsgiver underrette forældre/værge om ansættelsen – herunder arbejdstid, beskrivelse af evt. risici samt forebyggelse.

Arbejdspladsvurdering: Ved ansættelse af unge under 18 år, har arbejdsgiver pligt til at beskrive eventuelle risici, som den unge kan komme ud for på arbejdspladsen, i et særskilt afsnit i virksomhedens arbejdspladsvurdering (APV). Denne gennemgås med den unge ved ansættelsesstart.

Arbejde der indebærer voldsrisiko: Unge under 18 år må ikke udføre arbejde alene, der indebærer en særlig risiko for vold, men skal udføre arbejdet sammen med en person, der er fyldt 18 år.

Foranstaltninger ved risici: Ved ansættelse af unge under 18 år, skal arbejdsgiver sikre, at der træffes foranstaltninger mod de risici, som kan forekomme, og skal endvidere sørge for, at de unge får en grundig oplæring og instruktion, så arbejdet kan udføres forsvarligt.

Skærpet tilsyn: Ansatte under 18 år skal som hovedregel være under tilsyn af en person, der er fyldt 18 år, og som har den fornødne indsigt i arbejdets art. Såfremt der er tale om arbejde med ingen eller få risikomomenter, eller hvis den unge er meget rutineret, kan tilsynet bestå af mere periodevis kontakt.