

SUNDHEDSKARTELLETS GUIDELINES

FOR

FLEKSJOBBERES LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR Juni 2013

Nye regler for fleksjobbere pr. 1. januar 2013

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, som gennemfører fleksjobreformen, er vedtaget og trådte i kraft den 1. januar 2013.

Loven åbner mulighed for, at arbejdsmarkedets parter kan indgå aftaler om løn- og ansættelsesvilkår for fleksjobbere.

KTO har ført forhandlinger med KL og RLTN, men parterne har ikke kunnet opnå enighed omkring en aftale. Det har på den baggrund heller ikke været muligt for SHK at indgå en aftale med KL og RLTN om fleksjobberes løn- og ansættelsesvilkår.

I mangel af en aftale med arbejdsgiversiden herom, finder de nye lovregler anvendelse.

I forhold til de hidtidige regler i såvel lov om en aktiv beskæftigelsesindsats kap. 13, som SHK's rammeaftale om det sociale kapitel, kap 4, vil lovændringerne medføre en forringelse af løn- og ansættelsesvilkårene for fleksjobbere, idet fleksjobbere efter de nye lovregler kun får løn for dét arbejde, der udføres, og dén arbejdsindsats, de reelt yder.

Herudover vil der som noget nyt skulle indgås en aftale om løn- og ansættelsesvilkår for fleksjobbere direkte mellem den ansatte og arbejdsgiveren. Når aftalen er indgået og underskrevet, er aftalen bindende for begge parter. Lønmodtagerorganisationerne har ifølge loven ingen rolle i disse forhandlinger.

I det følgende beskrives:

- Under pkt. I Regelgrundlaget, dvs. de gamle og nye regler og
- Under pkt. II vilkår for ansættelse i fleksjob efter 1. januar 2013
- Under pkt. III Sundhedskartellets anbefalinger til de fleksjobaftaler, der fremover skal indgås mellem den ansatte og arbejdsgiver.

I. Regelgrundlaget

Regler for ansatte i fleksjob før 1. januar 2013

Efter de hidtidige regler i lov om aktiv beskæftigelsesindsats kap. 13 gjaldt, at lønnen og øvrige arbejdsvilkår, herunder arbejdstiden for fleksjobbere, som udgangspunkt blev fastsat efter de kollektive overenskomster på ansættelsesområdet, herunder de sociale kapitler.

SHK's nuværende regler for fleksjobbere med regionerne er fastlagt i rammeaftale om det sociale kapitel, kap. 4. Efter disse regler får fleksjobbere fuld løn, selvom der kun arbejdes deltid eller med nedsat produktivitet.

For personer, der var ansat i fleksjob før 1. januar 2013, vil de hidtidige regler i kap. 4 i rammeaftalen om det sociale kapitel fortsat gælde.

De nye regler for ansatte i fleksjob efter 1. januar 2013

Reglerne i kap. 4 i rammeaftale om det sociale kapitel vil fremover ikke gælde for fleksjobbere ansat efter 1. januar 2013, men vil i mangel af aftale mellem SHK og KL/RLTN om fleksjobberes løn- og ansættelsesvilkår, blive afløst af de nye lovregler i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

De nye lovregler gælder for **nye fleksjob**, dvs.

- Personer, der visiteres til fleksjob eller ansættes i fleksjob fra og med den 1. januar 2013 og
- Personer, der skifter fleksjob fra og med den 1. januar 2013.
- Personer, der skifter til et nyt ansættelsesområde, men hos samme arbejdsgiver fra og med 1. januar 2013, og hvor løn, arbejdsopgaver og øvrige ansættelsesvilkår bliver ændret.

De nye regler gælder ikke, hvis der kun sker mindre ændringer i den eksisterende flekjobsaftale, fx:

- Hvis det alene er fleksjobberens skånebehov eller timetal, der bliver ændret
- Hvis der alene ændres i jobbeskrivelse, men ikke ændres i hidtidige arbejdsopgaver
- Hvis fleksjobberen skifter tjenestested inden for fx en kommune, fordi de hidtidige arbejdsopgaver bliver flyttet til et nyt tjenestested.

Man kun kan ansættes i fleksjobbet i max fem år ad gangen, hvis fleksjobberen skifter fleksjob efter 1. januar 2013. Når de fem år er gået, skal jobcenteret vurdere, om fleksjobberen fortsat har ret til et fleksjob.

Lov om aktiv beskæftigelsesindsats

Reglerne om fastsættelse af fleksjobberes løn- og ansættelsesvilkår er reguleret i § 70 e i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Af lovens § 70 e, stk.1, som regulerer løn og ansættelsesvilkår for fleksjobbere, fremgår, at arbejdsgiver skal betale løn til fleksjobbere for dét arbejde, der bliver udført, ligesom personer i fleksjob skal have løn for dén arbejdstidsindsats de reelt yder. Lønnen bliver suppleret med et tilskud fra jobcenteret, der reguleres på baggrund af lønindtægten.

Efter § 70 e, stk.2, skal jobcenteret vurdere fleksjobberens arbejdsevne i fleksjobbet, herunder hvor mange timer personen kan arbejde i fleksjobbet samt arbejdsintensiteten. Vurderingen danner grundlag for aftale om fleksjob mellem den ansatte og virksomheden.

Ifølge lovens § 70 e, stk. 3 fastsættes løn og øvrige arbejdsvilkår på områder, der er omfattet af en overenskomst efter de kollektive overenskomster på ansættelsesområdet, hvis disse indeholder bestemmelser om løn og arbejdsvilkår for personer i fleksjob.

Hvis overenskomsterne m.v. ikke indeholder sådanne bestemmelser, eller disse ikke kan finde anvendelse til brug for fastsættelse af løn, indgås aftale om løn mellem den ansatte og arbejdsgiveren, således at bestemmelser i overenskomsten om løn og arbejdstid kan fraviges, i det omfang det er nødvendigt for at fastsætte en løn, der er i overensstemmelse med den ansattes arbejdsevne i fleksjobbet.

Lovens § 70 e, stk. 5 fastslår, at en fleksjobber, der udfører funktionærarbejde, men arbejder under 8 timer ugentlig, alligevel skal ansættes på funktionærlignende vilkår, selvom de ikke er omfattet af funktionærloven.

II. Vilkår for ansættelse i fleksjob efter 1. januar 2013

På baggrund af de lovregler, der er nævnt ovenfor, kan vilkårene for ansættelse i fleksjob efter 1. januar 2013 opstilles som følger:

- Ansættelsen af fleksjobbere sker som udgangspunkt efter den gældende overenskomst.
- Overenskomstens bestemmelser om løn- og arbejdstid kan fraviges i en særskilt aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren, hvis det er nødvendigt for at fastsætte en løn, der svarer til fleksjobberens arbejdsevne.
- Lønnen fastsættes efter fleksjobberens arbejdsevne. Lønnen betales af arbejdsgiver. Lønnen suppleres med et tilskud fra jobcenteret/kommunen, som kan udgøre op til ca. 17.000 om måneden. Størrelsen af tilskuddet afhænger af lønnens størrelse.
- Man får kun pension af lønnen ud fra det antal timer og med den arbejdsintensitet, man er ansat som fleksjobber.
- Jobcenteret/kommunen indeholder 5% af flekstilskuddet, dog højst 500 kr. til ATP. Bidraget betales af fleksjobberen.

Herudover betaler staten et bidrag til ATP på 2/3 af A-bidragssatsen for antallet af timer med flekssløntilskud, dvs. forskellen mellem 37 timer ugentligt og antallet af løntimer.

- Det er ifølge loven jobcenteret, der skal vurdere arbejdsevnen - både i forhold til de antal timer, fleksjobberen kan arbejde, og i forhold til arbejdsintensiteten, der kan arbejdes med i det pågældende antal timer. Arbejdsintensiteten fastsættes i procent.

Det er denne vurdering, der danner grundlag for aftalen om fleksjob, herunder om arbejdstid og aflønning.

- Man kan beregne den fleksjobansattes løn på denne måde:

Lønnen = timetallet x timelønnen i henhold til overenskomst x arbejdsintensitet.¹

Hvis man vil udregne lønnen ud fra månedslønnen, beregnes fleksjobberens løn således:

Månedslønnen = månedsløn i henhold til overenskomst (fuld tid)/37 timer x ugentlig timetal x arbejdsintensitet

Eksempel 1:

En person vurderes at kunne arbejde 20 timer ugentligt og med 100 procent arbejdsintensitet. Den overenskomstmæssige løn for en fuldtidsansat udgør eksempelvis kr. 30.000 pr. måned, svarende til en timeløn på kr. 187 (*note: en fuldtidsansat yder på et år 1.924 timer, hvilket svarer til 160,33 timer i gennemsnit pr. måned eller 37 timer i gennemsnit pr. uge*).

Fleksjobberens løn udgør pr. måned: $30.000/37 \times 20 \times 1 = 16.216$ kr.

Jobcenteret/kommunen kan supplere lønnen med fleksstilskud, som kan udgøre op til kr. 17.000.

Eksempel 2:

En person vurderes at kunne arbejde 15 timer om ugen og med 70 procents arbejdsintensitet. Den overenskomstmæssige løn for en fuldtidsansat udgør kr. 30.000 pr. måned, svarende til en timeløn på kr. 187 (*note: en fuldtidsansat yder på et år 1924 timer, hvilket svarer til 160,33 timer i gennemsnit pr. måned eller 37 timer i gennemsnit pr. uge*).

Fleksjobberens løn udgør pr. måned: $30.000/37 \times 15 \times 0,7 = 8.514$ kr.

Jobcenteret/kommunen kan supplere lønnen med fleksstilskud, som kan udgøre op til kr. 17.000.

- En fleksjobber, der udfører funktionærarbejde, men arbejder under 8 timer ugentligt, skal alligevel ansættes på funktionærlignende vilkår, selvom denne ikke er omfattet af funktionærloven.

III. Sundhedskartellets anbefalinger

Uanset hvad loven siger om de nye vilkår for ansættelse i fleksjob, har Sundhedskartellet opstillet nogle anbefalinger til indholdet af den fleksjobaftale, der kan indgås mellem fleksjobber og arbejdsgiver.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at det ikke er ensbetydende med, at Sundhedskartellets anbefalinger også i praksis bliver en del af aftalen, idet der skal to til at blive enige om en aftale. Arbejdsgiver har altid mulighed for at henvise til lovens

¹ en lignende model er anvendt i aftalen mellem DI og CO-industri om fleksjob af 29. august 2012

bestemmelser, som er gældende ret, og dermed lade disse vilkår være en del af fleksjobaftalen.

Når fleksjobaftalen er indgået og underskrevet, er den bindende for begge parter.

Anbefalinger til fleksjobaftalen:

- **Fastsættelse af lønnen**

Lønnen udgør lønnen efter den gældende overenskomst, dvs. grundløn plus centralt eller lokal aftalt kvalifikationstillæg, funktionstillæg eller resultatløn. Til lønnen henregnes også lokalt aftalte tillæg, der følger af aftale om lokal løndannelse.

Bemærk, at man altså ikke længere tager udgangspunkt i grundlønnen på den enkelte overenskomst, som efter de gamle regler.

Herefter beregnes fleksjobberens samlede løn efter den under pkt. II nævnte formel, dvs. $\text{Timetal} \times \text{timeløn} \times \text{arbejdsintensitet}$

Det anbefales, at man spørger ind til, hvordan jobcentret har vurderet fleksjobberens arbejdsevne i forbindelse med fastsættelsen af lønnen.

- **Fuld ulempetillæg**

Det er Sundhedskartellets opfattelse, at fleksjobbere skal have fuld ulempetillæg, idet generne er de samme, uanset om man er fleksjobber eller ej.

Derfor anbefales det, at man forsøger at få fuld ulempetillæg (arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg) for de timer, der genererer ulempetillæg, dvs. at ulempetillæggene ikke beregnes som en del af den samlede løn efter ovennævnte formel.

- **Pension**

Vær opmærksom på, at man kun får pension af lønnen ud fra det antal timer og med den arbejdsintensitet, man er ansat som fleksjobber. Se ovenfor under pkt. II.

Hvis en allerede ansat medarbejder umiddelbart overgår til ansættelse i et fleksjob inden for samme sektor, bør det overvejes, om man skal forsøge at få arbejdsgiver til at indbetale pensionsbidrag på baggrund af den hidtidige løn, uanset hvor mange timer den fleksjobansatte nu er beskæftiget.

Det bemærkes, at hvis arbejdsgiver går med til at betale fuldt pensionsbidrag af den hidtidige løn, opnås der også et højere månedligt pensionsbidrag, og dermed bliver løntilskuddet fra kommunen reduceret tilsvarende. Derfor skal man overveje, hvad der er bedst for fleksjobberen i den givne situation – højere pension som udbetales på et senere tidspunkt i livet, eller højere tilskud til lønnen, som udbetales her og nu.

- **Funktionærloven**

Alle fleksjobbere bør ansættes på funktionærlignende vilkår eller som funktionærer, uanset timetal, og uanset om man udfører funktionærarbejde eller ej.

Det går videre end loven, der kun giver ret til at blive ansat på funktionærlignende vilkår, selvom man arbejder under 8 timer ugentligt, men forudsat at man udfører funktionærarbejde.

- **TR's rolle i forhandlingerne**

Det anbefales, at TR søger at være part i alle forhandlinger om indgåelse af en fleksjobaftale mellem fleksjobbereren og arbejdsgiver, således at TR kan rådgive og støtte fleksjobbereren under forhandlingerne.

Det kan overvejes at indgå en lokalaf tale, hvoraf fremgår, at TR skal inddrages i alle forhandlinger af fleksjobaftaler.

Ifølge loven skal fleksjobaftalen indgås direkte mellem fleksjobbere og arbejdsgiver og tager ikke stilling til den faglige organisations rolle heri.

---oo0oo---

Kontaktperson i Sundhedskartellet: Marianne Borker : mab@dsr.dk