

Sundhedskartellets guidelines for fleksjobberes løn- og ansættelsesvilkår.

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 SHKs rammeaftale om det sociale kapitel, kap 4, vil lovændringerne medføre en forringelse af løn- og ansættelsesvilkårene for fleksjobbere, idet fleksjobbere efter loven kun får løn for det arbejde, der udføres og den 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 hidtidige 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 til fleksjobbere som udgangspunkt blev fastsat efter de kollektive overenskomster på ansættelsesområdet, herunder de sociale kapitler.

SHKs 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.

Hvis fleksjobberen skifter fleksjob efter 1. januar 2013 betyder de nye regler, at man kun kan ansættes i fleksjobbet i max 5 år ad gangen. Når de 5 år er gået skal jobcenteret vurdere, om fleksjobberen fortsat har ret til et fleksjob.

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

Lov om aktiv beskæftigelsesindsats

Af lovens § 70 e, stk.1, som regulerer løn og ansættelsesvilkår for fleksjobbere, fremgår, at arbejdsgiver skal betale løn til fleksjobbere for det arbejde, der bliver udført, ligesom personer i fleksjob skal have løn for den 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 og 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 oven for, 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.
- Det er ifølge loven jobcenteret der skal vurdere arbejdsevnen - både i forhold til de antal timer fleksjobbereren kan arbejde og i forhold til arbejdsintensiteten, der kan arbejdes i det pågældende antal timer. Arbejdsintensiteten fastsættes i procent.

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

- Man kan beregne den fleksjobansatte løn på denne måde:

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

Hvis man ønsker at 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 på 20 timer ugentlig og med 100 procent

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

arbejdsintensitet. Den overenskomstmæssige løn for en fuldtids ansat udgør eksempelvis 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: $30.000/37 \times 20 \times 1 = 16.216$ kr.

Eksempel 2:

En person vurderes at kunne arbejde 15 timer om ugen og med 70 procents arbejdsintensitet. Den overenskomstmæssige løn for en fuldtids ansat 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.

- En fleksjobber, der udfører funktionærarbejde, men arbejder under 8 timer ugentlig, skal alligevel ansættes på funktionærlignende vilkår, selvom de 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 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 lokalt aftalt kvalifikationstillæg, funktionstillæg eller resultatløns. 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. Timetal x løn x arbejdsintensitet

- **Fuld ulempetillæg**

Det er Sundhedskartellets opfattelse af fleksjobbere skal have fuld ulempetillæg, idet genererne 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 ulempetillægene 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.

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

- **Funktionærloven**

Alle fleksjobbere bør ansættes på funktionærligenede 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.

- **TRs rolle i forhandlingerne**

TR bør være part i alle forhandlinger om indgåelse af en fleksjobaftale mellem fleksjobberen og arbejdsgiver, således at TR kan rådgive og støtte fleksjobberen under forhandlingerne.

Det kan overvejes, at der indgå en lokalaftale, 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---