



KOMMUNALE TJENESTEMÆND  
OG OVERENSKOMSTANSATTE  
LØNGANGSTRÆDE 25, 1  
1468 KØBENHAVN K  
TLF. 33 11 97 00 - FAX 33 11 97 07  
www.kto.dk - E-mail: kto@kto.dk

Styrelsen for Fastholdelse og  
Rekruttering  
Njalsgade 72 C  
2300 København S

Sagsnr.: 2855.19  
HV  
Direkte tlf.nr.: 3347 0614  
24. september 2012

**Vedr.: Høringssvar vedrørende udkast til forslag til lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats m.fl.**

KTO har den 5. september 2012 modtaget udkast til forslag om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats m.fl. i høring fra Beskæftigelsesministeriet med frist for eventuelle bemærkninger den 24. september 2012.

KTO afgiver høringssvar, der særligt vedrører de lovbestemmelser, som har konsekvenser for de løn- og ansættelsesmæssige vilkår knyttet til fleksjob.

KTO finder det beklageligt, at der med reformen af fleksjobordningen lægges op til betydelige forringelser af løn- og pensionsforhold ved nyansættelser i fleksjob. Nedenfor er nærmere redegjort herfor.

KTO har noteret sig, at der i udkastet til lovforslaget endnu ikke er fastsat regler om fastsættelse og regulering af løn i fleksjobbet (§ 70 e), og at der – når der foreligger udkast til regler om dette – vil blive udsendt en særskilt høring herom.

**Løn- og ansættelsesforhold**

Reformen lægger op til, at arbejdsgiveren kun skal aflønne efter, hvad den ansatte i fleksjob kan yde arbejdsmæssigt. KTO finder derfor også, at det i lovforslaget skal præciseres, at løn og øvrige ansættelsesvilkår skal følge overenskomster og aftaler, herunder lokale aftaler. Det følger også heraf, at ansættelser i fleksjob ansættelsesretligt, som udgangspunkt, oprettes som en varig stilling, således at ansatte i fleksjob på lige fod med øvrigt ansatte er omfattet af bestemmelser om bl.a. opsigelse mv.

KTO skal pege på, at bestemmelser om modregning i fleksjobtilskuddet med 30% op til 13.000 kr. og 55% herover er en væsentlig forringelse i forhold til gældende regler for aflønning af personer i fleksjob.

Det fremgår af lovudkastet, at den samlede aflønning til ansatte i fleksjob – dvs. løn og fleksjobtilskud – ikke kan overstige den overenskomstmæssige fuldtidsløn for et tilsvarende arbejde. KTO finder, at det i lovforslaget bør præciseres, at dette lønniveau fastlægges af arbejdsgiveren og den (lokale) repræsentant for forhandlingsberettigede organisation og meddeles jobcentret eller anden relevant myndighed til brug for beregningerne af fleksjobtilskuddet til den ansatte i fleksjob. Når der foretages ændringer af overens-

komster, indgås lokale aftaler mv. med betydning herfor, ligger det således i reformens konstruktion, at arbejdsgiveren skal meddele dette til jobcenteret eller anden relevant myndighed som grundlag for en ændret beregning af tilskuddet.

### **Fastlæggelse af arbejdsevne i fleksjob**

Ved indgåelse af den konkrete aftale om fleksjob, er der behov for en forudgående vurdering af arbejdsevnen til brug for lønnens fastsættelse mv. Det fremgår ikke tydeligt af lovforslagets bemærkninger til § 70 a på side 112-114, hvem der har kompetencen til at vurdere og fastsætte fleksjobpersonens arbejdsevne og arbejdsintensitet i forhold til det konkrete job, herunder antal timer mv., som den pågældende kan arbejde. Denne vurdering bør også indeholde en evt. lægefaglig vurdering. KTO finder, at denne vurdering alene er en myndighedsopgave.

KTO finder endvidere, at der i lovgivningen bør være en tilskyndelse til, at arbejdsgiveren ansætter fleksjob personer i det antal timer, som de er visiteret til. Det forudsættes samtidig, at såfremt arbejdsgiveren måtte ansætte en fleksjobperson i et lavere antal timer end hvad pågældende er visiteret til, får dette ikke betydning for beregning af fleksjobydelsen.

### **Pension**

Personer ansat i fleksjob vil med lovudkastet opleve et markant pensionsefterslæb i forhold til ordinært ansatte. Desuden vil fleksjobansatte, der fx kun arbejder et lavt timetal eller som har en meget begrænset arbejdsevne i en lang række situationer få indbetalt et så lille beløb til sin pensionsordning, at de ikke kan opretholde en evt. risikodækning ved invaliditet mv. og/eller dække omkostningerne ved administration af pensionsordningen.

Dette forhold er i disharmoni med den betydning, som ikke alene arbejdsmarkedets parter men også den til enhver tid siddende regering hidtil har tillagt arbejdsmarkedspensionerne.

Lovudkastets konstruktion med, at stigende aflønning inkl. pensionsbidrag modregnes i fleksjobtilskuddet, samt at den samlede aflønning inkl. fleksjobtilskuddet ikke må overstige den overenskomstmæssige fuldtidsløn for et andet tilsvarende arbejde, vanskeliggør samtidig evt. aftalemæssige løsninger, som kan sikre fleksjobansatte bedre pensionsvilkår. Indgår arbejdsmarkedets parter således evt. aftaler som kompenserer for de pensionsforringelser, der følger af lovudkastet, vil enten hele (hvis den fleksjobansatte rammer loftet for den samlede aflønning) eller dele heraf bliver medregnet i fleksjobtilskuddet. Dette vil desuden have som konsekvens, at den samlede aflønning excl. pension vil blive betydelig reduceret.

En evt. aftalemæssig løsning målrettet fleksjobberne vil herudover formentlig påvirke arbejdsgivernes motivation til at ansætte fleksjobbere, idet arbejdsgivers omkostninger ved en fleksjobansættelse således vil overstige omkostningerne ved en ordinær ansættelse på samme timetal. Aftaler parterne således forbedringer af fleksjobansattes pensionsvilkår, vil arbejdsgiverens lønudgift inkl. pension blive højere end ved ansættelse af en ansat uden arbejdsevnenedsættelse i det pågældende job.



### **Funktionærloven**

I den nuværende fleksjobordning er det ikke muligt at få en arbejdstid på mindre end 12 timer om ugen, idet det svare til den maksimale arbejdsvenhedsættelse på 2/3. Dermed er alle nuværende fleksjobbere på det kommunale og regionale arbejdsmarked omfattet af funktionærlovens minimumsrettigheder, enten direkte eller via aftale.

KTO finder det problematisk, at personer der i den nye ordning visiteres til et timetal på færre end 8 timer om ugen ikke nyder nogen minimumsbeskyttelse i henhold til funktionærloven. Efter KTO's opfattelse bør fleksjobbere med et timetal under 8 timer også være omfattet af funktionærlovens minimumsbeskyttelse, og dette bør ske via lovgivning.

### **Manglende motivation til at ansætte fleksjobbere**

Når der i den nuværende ordning oprettes fleksjob kompenseres arbejdsgiveren via økonomisk tilskud, der står i forhold til graden af nedsat arbejdssevne, således at der kan udvises de fornødne skånehensyn i tilrettelæggelsen af opgaveløsningen.

I den nye ordning har fleksjobbere fået en ren markedsværdi, hvor arbejdsgiveren ikke længere modtager tilskud. Dermed bliver værdien af fleksjobberenes arbejdsindsats sidestillet med værdien af det arbejde, som ordinært ansatte kan præstere. Ansættelse af personer i fleksjob rummer imidlertid en vis risiko, da helbredstilstanden kan betyde mere sygefravær end andre ansatte.

Oprettelse af fleksjob forudsætter derfor, at alle parter på arbejdsmarkedet påtager sig et reelt socialt ansvar.

### **Karens på 12 måneder forud for fastholdelsesfleksjob**

Det fremgår af lovforslagets bemærkninger til § 70b på side 114, at *"det gøres til en betingelse for at blive ansat i fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, at personen har haft 12 måneders forudgående ansættelse under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår på arbejdspladsen."*

KTO finder, at den 12 måneders "karensperiode" vil gøre det vanskeligere at fortsætte ansættelsen med nedsat arbejdssevne.

KTO er således stærkt bekymret for, at kravet om 12 måneders forudgående ansættelse efter bl.a. de sociale kapitler vil medføre forringede muligheder for at fastholde ansatte i kommuner og regioner med nedsat arbejdssevne.

### **Overgangsregler – fra nuværende til ny fleksjobordning**

I bemærkningerne til lovforslagets § 18, stk. 2 på side 185 er det anført, at de personer, som er ansat efter de nuværende regler for fleksjobordning, fortsætter på uændrede vilkår efter, at den nye ordning træder i kraft fra 1. januar 2013. Det er også præciseret, at hvis en fleksjobber efter de gamle regler skifter til nyt fleksjob efter 1. januar 2013, er det de nye regler, som gælder for vedkommendes ansættelse.

KTO finder det uhensigtsmæssigt, at overgangsordningen er ensbetydende med en risiko for, at fleksjobbere ansat i henhold til de nuværende regler, reelt "stavnsbindes" til deres nuværende fleksjob, da overgangen til nyt fleksjob efter de nye regler vil indebære en

betydelig lønnedgang. Det skaber en fastlåst situation, der vil hindre mulighed for mobilitet i faglig og jobmæssig henseende.

Endvidere er der i bemærkningerne til lovforslagets § 18, stk. 2 på side 186 beskrevet en række eksempler på situationer, hvor det enten er muligt at forblive i den nuværende ordning eller en overgang til beskæftigelse efter de nye regler kan være nødvendig.

Efter KTO's opfattelse tager det slet ikke højde for, hvordan det skal håndteres administrativt, når der i kommuner og regioner løbende sker omstruktureringer og organisatoriske tilpasninger, og med de foreslåede formuleringer vil der således opstå tvivl om retsstillingen i overgangsordningen for fleksjobbere.

KTO finder på den baggrund, at der er behov for mere præcise principper for overgangsordningen, så allerede ansatte i fleksjob ikke stavnsbindes eller kommer i klemme som følge af omstruktureringer, de ikke selv er skyld i.

### **Proces og forhandling om løn- og ansættelsesvilkår i fleksjob**

Ifølge den politiske aftale bag reformen, skal de nærmere regler om løn- og ansættelsesvilkår i den nye fleksjobordning udmøntes lovgivningsmæssigt af aftalepartierne med respekt for de overenskomstmæssige aftaler på området, herunder de sociale kapitler, lokale bestemmelser mv. Arbejdsmarkedets parter forudsættes inddraget i udmøntningen heraf.

KTO er som aftalepart for ca. 530.000 ansatte i kommuner og regioner ikke blevet inddraget i denne proces, og har samtidigt noteret sig, at Beskæftigelsesministeriet efter KTO's oplysninger for knapt to uger siden har opfordret KL og Danske Regioner til at optage forhandling og indgå aftaler med deres modpart inden den 24. september 2012 om løn- og ansættelsesvilkår i fleksjob. KTO har således ikke modtaget en direkte opfordring fra Beskæftigelsesministeriet, herunder en uddybning af ministeriets motivation og baggrund for opfordringen.

KTO finder denne proces stærkt kritisabel, herunder den angivne tidsfrist for optagelse og indgåelse af aftaler. Dette også henset til kompleksiteten i lovudkastet, og den manglende beskrivelse af grundlaget for fastsættelsen af løn- og ansættelsesvilkår, herunder jobcenterets eller anden relevant myndigheds rolle og kompetencer i relation til fastlæggelse af fleksjobpersoners arbejdsevne osv.

KTO har optaget forhandling på området, og KTO vil søge at videreføre forhandlingerne, når der foreligger et mere klart grundlag i et lovforslag for fastsættelsen af løn- og ansættelsesvilkår, jf. også KTO's bemærkninger ovenfor.

Afslutningsvist henvises der i øvrigt til eventuelle høringssvar fra KTO's medlemsorganisationer samt LO, FTF og AC.

Med venlig hilsen



Helle Basse



Henrik Vittrup