

Bruttolønsordning for uddannelse

21/7642 Åben Sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

I budgetaftalen for 2021 er det aftalt, at *”aftalepartierne ser positivt på afprøvning af bruttolønsordning for uddannelse og prioriterer, og at det bliver drøftet i de relevante MEDudvalg.”*

Forvaltningen har udarbejdet et forslag til en model for en bruttolønsordning, som først fremlægges til hovedudvalget til drøftelse, forud for behandlingen i Økonomiudvalget og Kommunalbestyrelsen. Der har i forbindelse med udarbejdelse af modellen været en involvering af repræsentanter fra ledersiden fra Administrationen samt Sundhed og omsorg.

Bruttolønsordningerne kan understøtte medarbejdere og lederes ønsker om arbejdsrelateret kompetenceudvikling udover den løbende kompetenceudvikling, der finder sted på arbejdspladsen – for at dygtiggøre sig og for at udvide paletten af kompetencer til nuværende og fremtidige ansættelser.

De kommunale overenskomster giver mulighed for, at kommunen kan indgå aftaler med de ansatte om nedgang i kontantløn/bruttoløn til finansiering af uddannelse der er relevant for ansættelsen. En bruttolønsordning medfører en egenfinansiering på ca. 50% af udgiften for medarbejderen i form af en lønnedgang, mens skattebesparelsen finansierer den resterende del.

Forvaltningen har udarbejdet et forslag til en model for indgåelse af aftaler om bruttolønsordning om uddannelse, der er vedlagt som bilag.

Det kræver, at der indgås lokale aftaler med organisationerne, inden der kan indgås individuelle aftaler med medarbejderen.

Det er også en forudsætning, at medarbejderen er månedslønnet og enten fastansat eller ansat i minimum 12 måneder fra indgåelsen af aftalen, da en aftale om lønnedgang skal løbe i mindst 12 måneder i henhold til skattelovgivningen. Det betyder, at timelønnede og vikarer og projektansatte, der er ansat i mindre end 12 måneder ikke har mulighed for at anvende ordningen.

Den uddannelse, der kan indgås bruttolønsaftaler om, skal have relevans for arbejdspladsen, men ikke være en forudsætning for at løse kerneopgaven. Det kan fx være en gartner, der vil lære om havearkitektur, men det har ikke relevans for arbejdspladsen hvis en økonomikonsulent vil tage et kursus i eksempelvis pileflet eller havearkitektur.

Der kan ikke indgås bruttolønsordninger for uddannelse som led i den løbende udvikling af medarbejdernes (og ledernes) kompetencer i kerneopgaven. Det er arbejdsgiver, der afholder udgiften hertil. Indførelsen af bruttolønsordningen ændrer således ikke ved de nuværende kurser/uddannelse, som kommunen finansierer. Bruttolønsordningen skal ses som en yderligere mulighed for at medarbejderne kan videreudanne sig, hvis de ønsker det.

Det er lederen, der vurderer om den uddannelse, som ønskes via en bruttolønsordning er relevant for arbejdspladsen. Det er også lederen, der vurderer og fastlægger grænsen mellem løbende og nødvendig uddannelse, som arbejdspladsen finansierer og uddannelse, som arbejdspladsen ikke finansierer.

Modellen med bruttolønsordning må således ikke føre til, at kurser og uddannelse som arbejdsgiver normalt betaler, overgår til at blive finansieret ved en bruttolønsordning. Samtidig kan kurser og uddannelse, der finansieres via en bruttolønsordning, ikke pålægges af arbejdsgiver.

Tidsforbrug i forbindelse med uddannelse/kurser med bruttolønsordning er som udgangspunkt egen tid. Man får således ikke betalt frihed til at deltage i uddannelsen, medmindre andet aftales mellem medarbejderen og dennes leder.

Der er ikke en grænse for varigheden af uddannelsen eller for udgifterne til undervisningen. Uddannelsen kan altså spænde fra fx et kortere AMU-kursus til få tusinde kroner til fx en længerevarende masteruddannelse. Der anbefales derfor i modellen, at der kun indgås aftaler for ét

år ad gangen, da arbejdsgiver bærer en økonomisk risiko i tilfælde af, at medarbejderen fratræder. Dette er beskrevet nedenfor.

For at kommunen kan tilbyde medarbejderne en bruttolønsordning kræver det således; at organisationen centralt har tiltrådt protokollat om aftaler om nedgang i kontantløn (fleksible lønpakker) – dette er aftalt.

at kommunen indgår aftale med den (lokale) forhandlingsberettigede organisation, som har tiltrådt protokollatet.

at kommunen indgår en aftale om nedgang i kontantløn med den enkelte medarbejder.

Bruttolønsordningen for uddannelse er en mulighed som medarbejdere og arbejdsgiver kan anvende, men er ikke en ret eller en pligt for parterne.

Forvaltningen har været i dialog med Hedensted, Favrskov og Gentofte Kommuner, som også har modeller for bruttolønsordning for uddannelse, erfaringer herfra er, at ordningen bliver brugt i en vis udstrækning. Der har indtil videre været en håndfuld forespørgsler på ordningen i organisationen.

Som udgangspunkt skal der være en aftale mellem organisation og kommune, hvis ordningen skal tages i brug.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Personalegoder er et middel til at tiltrække og fastholde medarbejdere. I Norddjurs Kommune er der en rekrutterings- og ansættelsespolitik, som skal sikre, at vi i kommunen kan tiltrække og fastholde medarbejdere. Som en del af dette er der særligt fokus på udviklingsmuligheder for medarbejderne. Muligheden for at indgå en aftale om bruttolønsordning for uddannelse kan understøtte kommunens politik om rekruttering- og ansættelse, således der sker en udvidelse udviklingsmulighederne for medarbejderne

I Norddjurs Kommune er der også vedtaget en kompetenceudviklingspolitik. Denne skal sikre, at både ledere og medarbejdere har fokus på at styrke den interne kompetenceudvikling i organisationen, så udviklingen af organisationen samlet drives fremad. En bruttolønsordning for uddannelse kan ses som en forlængelse heraf. Ved bruttolønsordningen er der tale om udvikling af

kompetencer, der ikke er nødvendige for at løse kerneopgaven, men som kan sættes i spil i kerneopgaven - og dermed har relevans for arbejdspladsen. En sådan ordning går dermed videre end kompetenceudviklingspolitikken og kan bidrage til, at den ansattes kompetencer på det pågældende fagområde udvikles i endnu højere grad.

Økonomiske konsekvenser

Der skal være en økonomisk risiko for arbejdsgiver, når der indgås aftaler om bruttolønsordning for uddannelse.

Arbejdsgiver skal forpligte sig i minimum 12 måneder. Arbejdsgiver må således bære tabet, hvis medarbejderen stopper i sin ansættelse i denne periode. Kommunen kan ikke kræve et eventuelt restbeløb indbetalt.

Hvis der indgås aftale med den enkelte medarbejder, vil medarbejderen blive trukket et aftalt beløb i bruttoløn. Kommunen skal beregne pension og feriegodtgørelse på grundlag af bruttolønnen.

Der er skattemæssige regler – herunder indholdsmæssige formalia - der skal honoreres for at ordningen er lovlig. Ellers bliver uddannelsen skattepligtig for medarbejderen.

Indstilling

Formanden indstiller at forslag til model for bruttolønsordning om uddannelse drøftes.

Beslutning i Hovedudvalget den 19-08-2021

Hovedudvalget havde en dialog om modellen for bruttolønsordningen. Modellen har politisk ophæng i budgetaftalen for 2021 og tilgår efterfølgende politisk behandling i ØK og KB. Efter den politiske behandling vil der ske en ekstern kommunikation.

Afbud:

Kim Tommy Jensen (Vej- og ejendomschef)

Tinne Christiansen (Næstformand)

Carsten Willadsen

Ole Andersen

Mia Hedegaard van de Sande (SL)

Bilag:

1 - 3107499 Åben Vejledning om bruttolønsordning for uddannelse (89935/21) (H)