

Det kongelige moderniseringsdepartement PM 2005-5

- 1. Beregning av tjenestetid i tjenestemannsloven §§ 9 og 10 - endring av praksis knyttet til arbeidstakere i lønnet fødsels/adopsjonspermisjon**
- 2. Hovedavtalen § 21 - endring av praksis vedrørende stillingsutlysning**
- 3. Teletjenester**
- 4. Utvalgsgodtgjøring**

Dato: 14.04.2005

Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen

Gjelder: Statens personalhåndbok pkt. [2.8.4](#), [8.1.2.6.3](#), [10.2](#) og [10.14.2](#)

1. Beregning av tjenestetid i tjenestemannsloven §§ 9 og 10 - endring av praksis knyttet til arbeidstakere i lønnet fødsels/adopsjonspermisjon (SPH pkt. 2.8.4)

Kravet til "sammenhengende tjenestetid" i tjenestemannsloven §§ 9 og 10 innebærer at tilsettingsforholdet i utgangspunktet skal være uavbrutt. Forarbeidene til tjenestemannsloven forutsatte at bare faktisk tjeneste skal medregnes når tjenestetid skal beregnes. Fravær i form av fødsels/adopsjonspermisjon har derfor gått til fradrag i tjenestetiden, men tjenesten har likevel vært ansett som "sammenhengende", og altså ikke avbrutt, bare forlenget.

Likestillingsombudet har vurdert dagens praksis knyttet til beregning av tjenestetid under fødselspermisjon i relasjon til likestillingsloven § 3. Ombudet har konkludert med at en praksis hvor det gjøres fratrukk for fødselspermisjon ved beregningen av tjenestetid etter tjenestemannsloven §§ 9 og 10, er i strid med likestillingsloven § 3.

Likestillingsombudet legger i sin begrunnelse vekt på at da likestillingsloven ble endret med virkning fra 1. juli 2002, ble vernet for gravide og arbeidstakere i fødselspermisjon styrket. Forskjellsbehandling av gravide og arbeidstakere som tar ut den delen av fødselspermisjon som er forbeholdt det ene kjønn, defineres nå som direkte forskjellsbehandling og er i utgangspunktet forbudt. En forskjellsbehandling på grunn av den resterende delen av fødselspermisjonen, vil anses som

en indirekte forskjellsbehandling. Hvorvidt en slik indirekte forskjellsbehandling er å anse som i strid med likestillingsloven, beror på en interesseavveining. Ombudet uttaler i denne forbindelse følgende:

"Det er ønskelig at det fødes barn, og man har lovbestemte rettigheter når det gjelder å ta ut permisjon. Fremdeles er det slik at kvinner i større grad enn menn tar ut fødsels-permisjon. Det er viktig at man ikke av den grunn stilles dårligere enn man ellers ville ha blitt. En praksis som nevnt ovenfor vil i hovedsak ramme kvinner, og er dermed meget uheldig sett i et likestillingsperspektiv. Når man i tillegg har ønsket en innskjerping i vernet mot graviditetsdiskriminering og diskriminering på grunn av fødselspermisjon, kan Ombudet vanskelig se hvilke argumenter som kan anføres for å opprettholde praksisen."

Moderniseringsdepartementet ber om at statlige virksomheter innretter seg i tråd med Likestillingsombudets konklusjon i saken. Moderniseringsdepartementet legger til grunn at endringen omfatter både mannlige og kvinnelige arbeidstakere i lønnet fødsels-/adopsjonspermisjon.

2. Hovedavtalen § 21 - endring av praksis vedrørende stillingsutlysning (SPH pkt. 8.1.2.6.3)

Likestillingsombudet har endret sitt syn når det gjelder adgangen for arbeidsgiver til å oppfordre det ene kjønn til å søke ledige stillinger. Hovedavtalen (HA) § 21 gir adgang til å oppfordre kvinner til å søke lederstillinger der kvinner er underrepresentert, og stillinger innenfor stillingsgrupper som omfattes av en kvoteringsregel i virksomhetens tilpasningsavtale. Likestillingsombudet mener nå at det også er adgang til å oppfordre spesielt menn til å søke ledige stillinger, dersom menn er underrepresentert i den aktuelle stillingsgruppe. Hva som er definert som en stillingsgruppe, skal avtales i tilpasningsavtalen, jf HA § 21 nr. 3. Det skal i tilpasningsavtalen tas standpunkt til om kjønnsfordelingen i gruppen skal vurderes for virksomheten på landsbasis, mindre geografiske områder eller innenfor det enkelte arbeidssted.

På bakgrunn av den endring som Likestillingsombudet har foretatt når det gjelder adgang til å oppfordre det ene kjønn til å søke en bestemt stilling, er altså gjeldende hovedavtale i staten § 21 etter sin ordlyd ikke i samsvar med likestillingsloven. Moderniseringsdepartementet ber derfor statlige arbeidsgivere merke seg denne endringen, og sørge for at virksomhetenes tilpasningsavtaler blir praktisert i samsvar med Likestillingsombudets standpunkt i saken. Vi viser til Statens Personalhåndbok 2005 - MODs kommentarer pkt. 23 nr. 2 (side 239) hvor Likestillingsombudets merknader allerede er innarbeidet.

3. Teletjenester (SPH pkt. 10.2)

Ved utforming av nye administrative bestemmelser for teletjenester har bestemmelser knyttet til ISDN- og ADSL-abonnementer falt ut. Dette medfører følgende endring i bestemmelsene:

Nytt nest siste avsnitt:

"Dersom det anses hensiktsmessig, kan ISDN abonnement benyttes i stedet for tradisjonelt telefonabonnement, og utgifter til ADSL kan dekkes. ADSL abonnement omfattes ikke av skattefritak, med mindre det foreligger tjenstlige

behov for dette i forbindelse med fjernarbeid. Eventuelt skattefritak må derfor vurderes i forhold til Skattedirektoratets regelverk.”

4. Utvalgsgodtgjøring (SPH pkt. 10.14.2) Satser

I henhold til MODs brev av 23. desember 2004 til departementene

(<http://odin.dep.no/mod/norsk/tema/p30004016/050031-110002/dok-bn.html>), presiseres at de sentralt fastsatte satsene

for utvalgsgodtgjøring gjelder frem til 1. juli 2005. Fra 1. juli er fullmakten til å fastsette satser delegert til

fagdepartementene, og nåværende satser vil da være veiledende.

Møteforberedelser

Utvalgsgodtgjøring for møteforberedelser er kr. 275 per time. Denne satsen gjelder både for leder av utvalget, øvrige medlemmer og selvstendig næringsdrivende. Fra 1. juli er fullmakten til å fastsette satser delegert til fagdepartementene, og nåværende satser vil da være veiledende.

Erstatning

Det presiseres at bestemmelsen om erstatning for tapt arbeidsinntekt er uendret frem til 1. juli 2005, dvs. inntil kr. 1250 per dag ved dokumentert tap og inntil kr. 500 per dag ved sannsynliggjort tap. Fra 1. juli er fullmakten til å fastsette satser delegert til fagdepartementene, og nåværende satser vil da være veiledende.

Etter fullmakt

Finn Melbøekspedisjonssjef

Bernhard A. Caspari
avdelingsdirektør

Saksbehandler:

Else Anette Grannes, tlf. 22 24 46 65 (pkt. 1)

Reidun Slåen, tlf. 22 24 48 23 (pkt. 2)

Kari Sandbugten, tlf. 22 24 48 64 (pkt. 3 og 4)