

# Det kongelige arbeids- og administrasjonsdepartement

## PM 2003-15

### I. Revisjon av rammebetingelser for omstilling i statlig sektor - Virkemidler

### II. Overføring av arbeidstakere til statlig sektor - Tariffavtalens stilling

Dato: 01.12.2003

Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen

Gjelder: Statens personalhåndbok pkt. 10.2

## I

Arbeids- og administrasjonsdepartementet (AAD) og hovedsammenslutningene ble i møte den 13. november 2003 enige om en sentral særavtale som regulerer bruk av virkemidler ved omstillinger i staten, som medfører geografisk flytting av virksomheter og/eller nedbemanning. Virksomhetene har som før styringsrett når det gjelder bruken av virkemidlene innenfor sine budsjetter. Fra avtalen siteres bl.a. følgende: *Det er viktig å understreke at det er arbeidsgiver som - etter å ha drøftet dette med de tillitsvalgte - bestemmer om, og i så fall hvilke virkemidler som er nødvendige for å nå de mål som er satt for omstillingen, samt hvem som skal tilbys hva. Arbeidsgiver skal imidlertid foreta en grundig individuell vurdering før virkemidlene tas i bruk. Ingen har krav på å bli tilbudt bestemte virkemidler.*

AAD skal videre vurdere "Mal for omstillingsavtale" i samråd med hovedsammenslutningene. Dette vil vi komme tilbake til så snart som mulig.

De enkelte virkemidler fremgår av vedlagte [protokoll av 13. november 2003](#). Kommentarer til de enkelte virkemidler vil som før bli tatt inn i et nytt hefte om "Personalpolitikk ved omstillingsprosesser".

Avtalen gjelder med virkning fra 1. januar 2004 til og med 31. desember 2006.

Spørsmål om fortolkning av avtalen rettes til Forhandlingsstaben (FST) i AAD, mens rådgivningsspørsmål rettes til Avdeling for omstilling og personalpolitikk (OPP).

## II

Ved overføring av arbeidstakere til statlig sektor kan man stå overfor en virksomhets-overdragelse etter arbeidsmiljøloven [kapittel XII A](#), når vilkårene for øvrig er oppfylt. Hvorvidt dette er tilfellet, må det tas standpunkt til ved hver enkelt overføring/omorganisering.

Ved en virksomhetsoverdragelse hvor ikke-statlig virksomhet overføres til staten, vil tariffbaserte individuelle rettigheter bestå etter arbeidsmiljøloven [§ 73 B](#) nr. 2 inntil tariffavtalen utløper eller "avløses av en annen tariffavtale". En slik situasjon ville kunne innebære ulike lønns- og arbeidsvilkår i en overgangsperiode.

For ikke å komme i en slik situasjon er AAD og hovedsammenslutningene i protokoll av 18. september 2003 blitt enige om at hovedtariffavtalen i staten m.v. skal gjelde for *alle arbeidstakere i staten* fra det tidspunkt *overføring* skjer, uavhengig av om det foreligger en virksomhetsoverdragelse eller ikke. Protokollen har denne ordlyd:

"1. Arbeidstakere i ikke-statlig virksomhet som blir overført til det statlige tariffområdet, omfattes av hovedtariffavtalen, hovedavtalen og andre sentrale særavtaler i staten fra overføringstidspunktet, med mindre hovedtariffavtalepartene blir enige om noe annet.

2. Medfører overføringen behov for nye stillingskoder, lønnsendringer m.v., skal AAD og hovedsammenslutningene oppta forhandlinger. Kommer partene ikke til enighet, kan hver av partene bringe tvisten inn for Statens lønnsutvalg.

3. Partene er enige om at den enkelte arbeidstaker, så langt det er mulig, innplasseres i eksisterende stillingskategorier (koder). Ingen skal ved innplassering gå ned i lønn.

*Det skal opprettes nye arbeidsavtaler etter arbeidsmiljøloven § 55 bokstav B-G.*

4. Ved overføring nevnt under punkt 1, foretas drøftelser om innplassering på hovedtariffavtalen og om andre lønns- og arbeidsvilkår, herunder inngåelse av eventuell omstillingsavtale m.v. av mottakende virksomhet/vedkommende fagdepartement etter nærmere avtale mellom AAD og hovedsammenslutningene.

*Kommer partene ikke til enighet i lokale drøftelser, kan spørsmål knyttet til tariffrettslige forhold tas opp med de sentrale parter, jf. punkt 1 ovenfor. Partene er enige om at det er viktig å komme inn tidlig i prosessen for å få oversikt over de aktuelle spørsmål som er knyttet til overføringen.*

5. Denne avtalen trer i kraft 18. september 2003 og gjelder til og med 31. desember 2004".

Det er for øvrig AAD's og hovedsammenslutningenes intensjon at den konkrete innplassering av arbeidstaker m.v. foretas i mottakende statlig virksomhet i samråd med vedkommende fagdepartement.

Etter fullmakt  
Randi Stensaker  
avdelingsdirektør

Even Monsrud  
rådgiver

## Vedlegg Protokoll

År 2003, den 13. november ble det holdt forhandlingsmøter mellom Arbeids- og administrasjonsdepartementet (AAD) og hovedsammenslutningene vedrørende virkemidler ved omstillinger i staten.

Til stede:

For Arbeids- og administrasjonsdepartementet:	Randi Stensaker
	Grete A. Jarnæs
	Johannes Eithun
	Torgeir Bjørnaraa

	Reidun Slåen
	Even Monsrud
For LO Stat:	Odd Jørgen Sørensen
For Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund Stat:	Ingunn Bråten
	Hans-Petter Sveia
For Akademikerne:	Finn Roar Bruun
	Per Egeness
For Utdanningsgruppene Hovedorganisasjon:	Per Engebretsen

Møtet ble ledet av avdelingsdirektør Randi Stensaker.

Partene er enige om:

Denne avtale erstatter protokoll av 14. juni 2001 og 3. juli 2002 i forbindelse med omstilling i staten.

Ved omstillinger i staten som medfører geografisk flytting av virksomheter og/eller nedbemanning er partene enige om at denne avtale gjelder i tillegg til øvrige sentrale særavtaler.

## I

- a) Virksomhetene kan i samarbeid med de lokale organisasjonene, i forståelse med sitt fagdepartement og innenfor budsjetttrammene, bruke virkemidler i samsvar med det som er nedfelt i eksisterende sentrale særavtaler og i denne særavtale.
- b) Arbeids- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene er enige om at det er viktig å se hver enkelt omstilling for seg og at det er viktig å finne virkemidler som er tilpasset den konkrete situasjonen. Skal dette kunne gjøres, må det sett med virkemidler som blir brukt i én virksomhet ses isolert og ikke påberopes ved andre omstillinger. Hovedsammenslutningene er inneforstått med dette og vil bidra til at de enkelte omstillingene ikke får presedensvirkninger.
- c) Før drøftinger om bruk av individuelle virkemidler tar til i den enkelte virksomhet, skal behovet for omstillingsavtale avklares. De sentrale partene er enige om å anbefale at mal for omstillingsavtale blir lagt til grunn ved omstillinger i statlige virksomheter.
- d) Hvis de lokale parter er uenige om hvordan omstillingsavtalen skal utformes, avgjør AAD saken i samarbeid med hovedsammenslutningene.

## II

For å tilrettelegge for bedre og mer effektive omstillingsprosesser i staten, har AAD og hovedsammenslutningene blitt enige om personalpolitiske virkemidler. Disse virkemidlene utgjør rammen for hvor langt virksomhetene kan gå. Bruken av de må dessuten skje innenfor de budsjetttrammer virksomheten har.

Det er viktig å understreke at det er arbeidsgiver som - etter å ha drøftet dette med de tillitsvalgte - bestemmer om, og i så fall hvilke, virkemidler som er nødvendige for å nå de mål som er satt for omstillingen, samt hvem som skal tilbys hva. Arbeidsgiver skal imidlertid foreta en grundig individuell vurdering før virkemidlene tas i bruk. Ingen har krav på å bli tilbudt bestemte virkemidler.

Det er et sentralt prinsipp i det statlige omstillingsarbeidet at endringsprosesser ikke skal føre til at eldre støtes ut av arbeidsmarkedet. Det er viktig at alder ikke blir et kriterium for definering av overtallighet.

## 1. Flytting - bolig kjøp/salg - økonomisk godtgjøring

I forbindelse med flytting av statsetater/virksomheter kan tilsatte som blir med på utflyttingen få dekket faktiske, legitimerede utgifter inntil kr 80 000,- i forbindelse med kjøp/salg av bolig. Det forutsettes en bindingstid i virksomheten på 2 år. Dersom vedkommende slutter før bindingstidens utløp, skal beløpet tilbakebetales forholdsmessig. Den tilsatte og vedkommendes familie kan få dekket minimum én visningsreise etter "Særavtale om reiser innenlands for statens regning".

Utgiftene til visningsreisen kommer i tillegg til de kr 80 000,- nevnt ovenfor.

Arbeidstaker som flytter får dekket flytteutgifter i henhold til "Særavtale om flyttegodtgjørelse". Vilkåret om 4 års umiddelbart forutgående tjeneste i staten gjelder ikke ved omstillinger som medfører flytteplikt.

## 2. Boliglån

Etter § 3 andre ledd i Instruks for forvaltning av boliglånsordningen i Statens Pensjonskasse ytes lån med inntil kr 750 000,-. Denne ordningen kan gis i tillegg til låneordningen i HTA [punkt 5.4](#).

## 3. Permisjon i forbindelse med flytting

Tilsatte kan gis permisjon med lønn innenfor ordinære velferdspermisjoner, jf HTA § 22. Er disse velferdsdagene brukt opp, kan det tilstås inntil 2 dagers ekstra velferdspermisjon i forbindelse med visningsreiser til aktuell bolig på det nye arbeids-/bostedet.

## 4. Pendling/endret tjenestested

- a) Tilsatte som ikke ønsker å skifte bopel, men ønsker å fortsette i stilling etter utflytting, får dekket minimum 1 reise i kvartalet (når det ikke kan være aktuelt å "dagpendle") i inntil 2 år.

Ved pendling (dag, uke, måned) må regelverk som regulerer fjernarbeid, fleksitid og arbeidstid ses i sammenheng, slik at arbeidssituasjonen blir mest mulig hensiktsmessig for den tilsatte i den utstrekning virksomhetens behov kan tillate det.

- b) Når flytting av virksomheten medfører at arbeidstaker får lenger reisetid (merreisetid) fra bolig til arbeidssted, kan arbeidstaker få merreisetiden til nytt arbeidssted avregnet i arbeidstid/fleksitid. Dette forutsetter at merreisetiden til/fra nytt arbeidssted totalt overstiger 1 ½ time.
- c) Maksimumsbeløpet i "Særavtale om økonomiske vilkår ved endret tjenestested m.v." § 4a) heves til kr 2 500,- pr. mnd. ved omstilling. Normalt skal dette tidsbegrenses inntil 2 år. I spesielle tilfeller kan ekstraordinære reiseutgifter dekkes.
- d) Før virksomheten geografisk er flyttet, kan nøkkelpersonell som det er ønskelig skal delta i oppbyggingen av arbeidsplassen på det nye arbeidsstedet, få dekket reiseutgifter 1 gang pr. uke i inntil 6 måneder.

Virkemidlene under pkt. a) - d) kan også gis arbeidstakere som er tilsatt etter at vedtak om flytting er truffet, men før virksomheten geografisk er flyttet.

## 5. Barnehage

I de tilfeller det er vanskelig å få de tilsatte til å flytte med, kan det etter søknad gis hel eller delvis dekning av barnehageutgifter i inntil 2 år for de som flytter med.

## 6. Refusjon av telefonutgifter

Dersom flyttingen eller pendlingen (unntatt dagpendling) fører til dokumenterte ekstrautgifter til telefon for den tilsatte, kan det gis dekning for de økte kostnadene tidsbegrenset til inntil 2 år.

## 7. Lønnstilskudd

Arbeidstakere som flytter med og som står i stilling mot avtalt bindingstid eller blir igjen under avvikling, kan få utbetalt et ekstra lønnstilskudd i inntil 3 år. Dette gjelder for arbeidstakere som arbeidsgiver vurderer som sentrale i omstillingsprosessen og som det er nødvendig å beholde under avvikling eller å stimulere til å flytte med.

Lønnstilskuddet gis som et midlertidig kronetillegg, som utbetales helt eller delvis etterskuddsvis. Det er en forutsetning at omfang, kriterier og tilleggets størrelse drøftes med de tillitsvalgte. Videre forutsettes det at tillegg gis selektivt. Det forutsettes at det kan gis differensierte tillegg, og at kronetillegg skal gis etter en individuell vurdering. Lønnstilskuddet er ikke pensjonsgivende.

## 8. Sluttvederlag

Det kan tilbys sluttvederlag tilsvarende en månedslønn for hvert faktisk tjenesteår i staten, dog ikke lavere beløp enn det som tilsvarer lønn i 6 måneder. Samlet sluttvederlag kan ikke overstige 24 måneders lønn.

Med lønn forstås lønn etter hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 2 nr. 1 dersom ikke annet er avtalt.

Sluttvederlag forutsetter at den tilsatte sier opp sin stilling selv. Dette innebærer at han/hun sier fra seg rett til ventelønn og fortrinnsrett til ny stilling i staten. Sluttvederlaget kan betales ut som en engangssum, eller betales i månedlige rater dersom arbeidsgiver og arbeidstaker blir enige om det.

## 9. Studiestønad

For tilsatte som har vært fast tilsatt med minst 2 års tjenestetid i staten og for midlertidig tilsatte med minst 4 års tjenestetid i staten kan det gis tilbud om avgangskontrakt med studiestønad i inntil 3 år med maksimum 2/3 lønn. Virksomheten må inngå kontrakt med den enkelte tilsatte med bakgrunn i den tilsattes oppsigelse og stillingsfratredelse. Dette virkemidlet innebærer at arbeidsgiver blir løst fra sitt arbeidsgiveransvar.

Avtale om studiestønad innebærer at den tilsatte selv må skaffe seg studieplass.

Studiestønad betales ut i månedlige rater. Det må fremlegges dokumentasjon for gjennomførte studier. Studiestønad innebærer at arbeidstakeren avslutter sitt arbeidsforhold i virksomheten. Det skal derfor foretas et sluttoppgjør på vanlig måte i forhold til feriepenger osv.

## 10. Overgangsordning

For å stimulere til raskere overgang til nytt arbeid kan virksomheter som skal nedbemanne i særlige tilfeller dekke lønn i inntil 9 måneder for overtallig arbeidstaker som blir tilsatt i ny virksomhet innenfor staten. Den nye virksomhet skal ha ordinært arbeidsgiveransvar, og skal kreve refusjon fra avgivende virksomhet. Det vises også til fellesbestemmelsene § 10 om bibehold av stillingens lønn ved overgang til lavere lønnet stilling i ny virksomhet. Forutsetningen for å bruke virkemidlet er at stillingen ikke er kunngjort, jf avtale mellom AAD og hovedsammenslutningene/NL av 25.10.94.

## **11. Lønnsforskudd**

Det åpnes opp for at virksomheten kan gi tilbud om lønnsforskudd inntil 4 måneder. Slikt forskudd kan bare nyttes der den tilsatte skal være tilsatt i virksomheten etter omorganiseringen/ omstillingen.

## **12. Kompetanseutvikling**

I forbindelse med omstillinger skal det gjennomføres kompetansekartlegging i virksomheten.

Med bakgrunn i kompetansekartleggingen kan det gis

- a) full lønn i inntil 3 år til ny utdanning/kompetanseheving hvis arbeidsgiver anser at dette er nødvendig for at den tilsatte skal kunne fortsette i virksomheten eller
- b) delvis lønn i inntil 3 år hvis arbeidsgiver anser at dette er nødvendig for at den tilsatte skal kunne fortsette i staten.

For øvrig gjelder vilkårene i "Særavtale om permisjon og økonomiske vilkår ved etter- og videreutdanning, kurs m.v.".

## **13. Varighet**

Særavtalen gjelder med virkning fra 1. januar 2004 til og med 31. desember 2006. Hver av partene kan med 1 års oppsigelse si opp særavtalen til bortfall, dog tidligst med virkning fra 1. januar 2007.

## **Protokolltilførsler:**

1. Partene er enige om at gjeldende "Mal for omstillingsavtale" skal vurderes av AAD i samråd med hovedsammenslutningene.
2. Partene er enige om å etablere en partssammensatt arbeidsgruppe som skal vurdere hvordan praktiseringen av gjeldende fortrinnsrettsordning kan forbedres.