

VIRKEMIDLER VED OMSTILLING

1. Innledning.

Sentral særavtale av 13.11.93 (Virkemidler til bruk ved omstillinger i staten) gir viktige føringer og prinsipper for omstillingsarbeid, samt hvilke konkrete virkemidler som kan benyttes der det er nødvendig med bemanningstilpasninger/nedbemanninger. I tillegg har HiST sin egen omstillingsavtale som skal legges til grunn ved omstillingsarbeidet.

2. Føringer for omstillingsarbeidet.

- Hver omstilling skal sees isolert og det skal brukes virkemidler som er tilpasset den konkrete situasjon. Virkemidler brukt i én bestemt omstillingssituasjon skal ikke uten videre skape presedens ved andre omstillinger.
- Bruken av virkemidler skal skje innenfor virksomhetens budsjettamme.
- Det er arbeidsgiver som - etter drøftinger med de tillitsvalgte - bestemmer hvilke virkemidler som er nødvendig i omstillingsprosessen, samt hvem som skal tilbys hva. Arbeidsgiver skal gjøre en grundig individuell vurdering før virkemidlene tas i bruk. Ingen har krav på å bli tilbudt bestemte virkemidler.
- Det er et sentralt prinsipp i statlig omstillingsarbeid at eldre ikke skal støtes ut av arbeidsmarkedet. Alder skal ikke være et kriterium for definering av overtallighet.

3. Virkemidler ved nedbemanning.

Dersom omstillingen ikke er mulig å realisere gjennom terminering av arbeidsforholdet til midlertidig tilsatte, reduksjon i bruk av timelærere, naturlig avgang, ”stokking” av personalet gjennom noe endrede arbeidsoppgaver, romslige permisjonsordninger m.v., må høyskolen ta i bruk såkalte sluttordninger for arbeidstakere som er definert som overtallige. Det vil si enten ulike former for sluttpakker eller oppsigelse. I det første tilfellet sier arbeidstakeren opp selv, i det andre blir vedkommende sagt opp og får rett til ventelønn på visse vilkår.

- Sluttvederlag. Det kan tilbys sluttvederlag tilsvarende én månedslønn for hvert faktisk tjenesteår i staten, dog ikke lavere beløp enn det som tilsvarer lønn i seks måneder. Samlet sluttvederlag kan ikke overstige 24 måneders lønn. Sluttvederlag forutsetter at den tilsatte selv sier opp sin stilling. Dette innebærer at arbeidstakeren sier fra seg rett til ventelønn og fortrinnsrett til ny stilling i staten. Denne ytelsen kan kun gis til tilsatte som har såkalt ”sterkt stillingsvern”, det vil si arbeidstakere som har vært fast tilsatt i mer enn to år eller som har vært midlertidig tilsatt i mer enn fire år. Det er adgang til å gi mindre enn maksimalt beløp i forhold til antall tjenesteår. Det er ikke adgang til å ta imot sluttvederlag for så å gå over på AFP. For å kunne ta ut AFP forutsettes det at arbeidstakeren er yrkesaktiv på pensjonerings tidspunktet, noe vedkommende ikke vil være dersom sluttvederlag utbetales. Arbeidstaker som har fylt 62 år og dermed har rett til AFP, vil likevel kunne gis sluttvederlag dersom vedkommende ønsker fortsatt yrkesaktivitet i en annen virksomhet.

Studiestønad. De samme betingelsene gjelder her som for utbetaling av sluttvederlag. Også her sier vedkommende selv opp sin stilling med de konsekvenser som det har. Arbeidsgiver kan tilby avtale om studiestønad i

inntil tre år med maksimum 2/3 lønn. Avtale om studiestønad innebærer at den tilsatte selv må skaffe seg studieplass. Det må framlegges dokumentasjon på gjennomførte studier. Som ved sluttvederlag kan arbeidsgiver tilby lavere ytelser enn det maksimale.

For begge disse ordningene foreligger det detaljerte standardkontrakter.

Overgang til annen statlig virksomhet. 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 virksomheten skal ha ordinært arbeidsgiveransvar og skal kreve refusjon fra avgivende virksomhet. Forutsetningen for å bruke dette virkemiddelet er at stillingen ikke er kunngjort. Dersom det er aktuelt å benytte denne ordningen, kreves det at det sendes forespørsel til fornyings- og administrasjonsdepartementet.

- Oppsigelse fra arbeidsgiver. Dersom grunnlaget for stillinger faller bort, vil det være saklig oppsigelsesgrunn i henhold til tjenestemannslovens § 10. Ved kutt i studieplasser og aktivitetsreduksjon grunnet trangere økonomi, vil dette være hjemmelen for å gå til oppsigelse. Oppsigelsesfristen er seks måneder. Arbeidstakere som sies opp på dette grunnlaget, utstedes med overtallighetsattest og gis fortrinnsrett til andre statlige stillinger som de er kvalifisert for, samt at de får rett til ventelønn. Personer under 50 år kan maksimalt få ventelønn i tre år, personer mellom 50 og 54 i fire år. Fra 55 år og oppover kan man få ventelønn fram til pensjonsalder (67 år). Det er arbeidsgiver selv som må dekke utgiftene til ventelønn, normalt ca 66% av lønnskostnadene. Mottak av ventelønn forutsetter at overtallig arbeidstaker er aktivt arbeidssøkende.

Det er gjort studier på bruken av sluttordninger i forbindelse med større omstillinger i staten. Det er en klar sammenheng mellom alder og valg av sluttordning. Yngre arbeidstakere (snittalder ca 42 år) har større tilbøyelighet til å velge en sluttpakke enn eldre arbeidstakere. For de som kan komme raskt over i nytt arbeid, er sluttvederlag selvsagt gunstig. Studiestønad kan være en gunstig ordning for de som har mange år igjen til pensjonsalder og som gjennom videreutdanning kan kvalifisere seg til en bedre lønnsutvikling enn de ellers ville ha fått. I HiST kan dette være tilfelle for eksempel innenfor en del teknisk-administrative stillinger. For eldre arbeidstakere (snittalder ca 52 år) viser undersøkelser at tilbøyeligheten til å velge ventelønn er relativ stor. Det vil si at selv om de får tilbud om sluttpakke, vil de ofte velge å bli sagt opp.

Sluttvederlag er et virkemiddel for raskere å kunne nå målene med omstillingen. Oppsigelsessaker er ressurskrevende og kan trekke i langdrag ved at det må påregnes ankebehandling, eventuelt at saker også bringes inn for arbeidsretten. Så lenge slike saker pågår vil arbeidsgiver bære lønnskostnadene. Uansett valg av virkemiddel dreier det seg om betydelige utbetalinger i hvert overtallighetstilfelle. Ut fra rent økonomiske betraktninger bør arbeidsgiver vurdere bruk og omfang av sluttpakker i lys av at overtallige arbeidstakere kan bli stående lenge i stilling og at HiST må dekke kostnadene til ventelønn.

Situasjonen på arbeidsmarkedet er nå preget av stor etterspørsel etter arbeidskraft. I dagens situasjon skulle en tro at overtallige arbeidstakere burde ha gode muligheter til relativt raskt å komme i ny jobb.

4. Nærmere om eldre arbeidstakere.

HiST har ca 100 årsverk i aldersgruppen 60 – 70 år. I utgangspunktet gjelder samme regler for bruk av virkemidler under omstilling også for denne kategorien arbeidstakere. Imidlertid har denne aldersgruppen mulighet til enten avtalefestet pensjon (fra 62 år) eller alderpensjon (fra 67 år). Dette er en opsjon øvrige arbeidstakere ikke har og som bør tas med i en helhetsvurdering.

Dersom arbeidsoppgavene som ligger til en stilling reduseres eller faller bort, krever lovverket at den tilsatte så vidt mulig skal tilbys annen passende stilling, eventuelt med den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre prioriterte arbeidsgaver. For en del i aldersgruppen over 62 år kan andre tiltak enn omplassering og tilvenning til nye arbeidsoppgaver være ønskelig. For de som har alternativt arbeid å gå til før de pensjonerer seg, kan sluttvederlag være interessant. Oppsigelse vil være et uegnet virkemiddel siden HiST i tilfelle må betale ventelønn og ved at det heller ikke gir bedre ytelser for arbeidstakeren enn pensjon.

For enkelte kan delvis overgang til AFP være et mulig alternativ. HiST har hatt en liberal praksis når det gjelder å tilrettelegge for dette. Dette er en praksis som bør videreføres.

Mange i aldersgruppen over 60 år innehar mye av den mest verdifulle kompetansen HiST rår over. Det er viktig for HiST at denne kompetansen blir dokumentert og videreført. For enkelte kan en tilrettelagt arbeidssituasjon i siste fase av yrkeskarrieren, med dette som formål, være et interessant alternativ. Konkret vil dette si at overtallige arbeidstakere fristilles fra ordinære arbeidsoppgaver en periode (for eksempel seks måneder) mot at de forplikter seg til å gå av med pensjon fra en gitt dato.

Når det gjelder lønnsopprykk i lokale forhandlinger, vurderes eldre arbeidstakere i HiST på linje med øvrige arbeidstakere. Det vil si at det er individuelle vurderinger knyttet til god arbeidsutførelse og at det ikke foreligger utilsiktede skjevheter m.v. som danner grunnlag for tildeling av opprykk. Det er bestemte regler for hvilke konsekvenser lønnsopprykk får i forhold til pensjonsytelser. Ved overgang til AFP skal inntekten fra de to siste årene før pensjoneringsåret (inkludert pensjoneringsåret) holdes utenfor. Deretter beregnes det et gjennomsnitt av inntekten i de tre beste av de fem siste årene før dette. Imidlertid vil alle lønnsopprykk regnes med ved uttak av alderspensjon fra fylte 67 år. Slik sett vil lønnsopprykk i sluttfasen av yrkeskarrieren ha betydning.

HiST arrangerer årlig såkalte seniorkurs hvor deltakere (med ektefelle) bl.a. får en individuell beregning av hva de vil få i pensjonsytelser. HiST bruker en av landets fremste eksperter, Harald Engelstad, til dette formålet. Kursene har fått meget positiv vurdering fra deltakerne. Det planlegges to nye slike kurs sent på høsten. Hvert kurs har 15 deltakere, samt ledsagere. HiST har i tillegg avtale med Engelstad om også å kunne benytte hans tjenester utenom selve kursene. Saksområdet er så komplekst at HiST er avhengig av ekstern kompetanse på feltet. Avtalen med Engelstad gir muligheter for dette og bør tilbys ansatte som vurderer pensjonering og som ikke fanges opp av de planlagte kursene.

