



Notat: Utgreiing av konsekvensar av konkurranseutsetting av reinhaldstenesta i Osterøy kommune

Dato: 14.03.22

Utarbeidd av: HR leiar Øystein Aadland

Om konsekvensar for tilsette og deira rettar

Basert på dei vurderingane som er gjort framstår Alliance+ sitt tilbod som mest aktuelt. Det er difor gjort endå fleire undersøkingar for å opplyse saka og gjere ei vurdering av tilsette sine rettar i privat sektor sett opp mot kommunal sektor sine ordningar.

Alliance+ og Osterøy kommune er IA- bedrifter. Tilsette vil ha same utvida rettar og plikter etter IA- avtalen. Det gjeld primært tilrettelegging, oppfølging og bruk av eigenmeldingar og tilskotsordningar frå NAV under sjukdom.

Tilsette får overført løns- og arbeidsvilkår ved verksemdsoverføring. Ordninga gjeld minimum ut tariffperioden. Dei tilsette vil ved utgangen av tariffavtalen kunne få endra løns- og arbeidsvilkår etter ny tariffavtale som er gjeldande mellom bedrifta og tariffparten. Bedrifta har om lag same lønsnivå for ufaglærte og faglærte reinhaldarar etter ansiennitet som kommunen sitt lønsnivå for same yrkesgruppe.

Ved ei verksemdsoverføring skal arbeidstakarorganisasjonane frå begge arbeidsgjevarar hjelpa til i arbeidet fram mot overdraginga. Alliance+ har gitt opplysningar om at tillitsvalde og AMU hos begge partar er involvert i prosessen. Alliance+ vil innan fristen seie frå om at dei ikkje ønskjer å vere bunden til eksisterande tariffavtale i kommunen jf. Arbeidsmiljølova §16-2 (2). Tilsette som blir overført, vil bli innlemma i Alliance+ si eksisterande pensjonsordning. Bedrifta er medlem av NHO Handel og service og Norsk arbeidsmandsforbund. Partane har inngått tariffavtale med mellom anna avtale om AFP i privat sektor og er tilknytte slitarordninga. Bedrifta har ordinær OTP pensjon med 2 prosent innskot.

Vurdering av kompetanseheving

Bedrifta har eigne føringar for kompetanseheving i gjeldande tariffavtale. Vidare gjev tariffavtalen føringar om andre godtgjeringar som sko- og klesgodtgjersle. Bedrifta har eige opplærings- og utviklingsløp for sine tilsette og legg til rette for at tilsette skal kunne ta fagprøven.

Kartlegging av tilsette, stilling og personlege forhold

Det vart gjennomført personalmøte med tilsette i reinhaldstenesta den 27.01.22. Tilsette fekk informasjon om mogleg verksemdsoverdraging til ny arbeidsgjevar og fekk levert ut kartleggingsskjema med førebels tilbakemelding om den tilsette ønskte å reservere seg mot overføringa, og om den tilsette hevda valrett. Alle tilsette som har gjeve tilbakemelding om at dei vil reservere seg og hevde valrett, har vorte invitert til individuell samtale for å kartlegge forholda meir.

På slikt grunnlag har arbeidsgjevar gjort ei førebels vurdering av tal tilsette som kan ha valrett etter rettspraksis, og dette må i samarbeid med ny arbeidsgjevar vurderast konkret. Talgrunnlaget er basert på estimat, og endeleg talgrunnlag kan først leggjast fram når fristar om reservasjon og

Post

post@osteroy.kommune.no
Dokumentsenteret
5282 Lonevåg

Kontakt

www.osteroy.kommune.no
Telefon 56 19 21 00
Telefaks 56 19 21 01

Konto
Org.nr. 864.338.712

valrett er sendt ut etter reglane i arbeidsmiljølova, og verksemdsoverføring er eit faktum. Tilsette har uavhengig av førearbeid og kartleggingssamtalar høve til å ta i bruk reservasjonsrett og hevde valrett fram til endeleg frist er sett etter arbeidsmiljølova. Om den tilsette skal få innvilga ein valrett kjem an på ei individuell konkret vurdering frå arbeidsgjevar. Ved usemje har arbeidstakar ved sin arbeidstakarorganisasjon høve til å prøve avgjersla overfor domstolane. Dersom domstolen kjem til at den tilsette har valrett som kommunen ikkje har innfridd, vil kommunen kunne bli erstatningsansvarleg.

Utgreiing om pensjon, forsikring og andre vilkår

Informasjon om pensjonsordninga må leggjast fram med fleire atterhald. AFP ordninga i offentleg sektor er ei semje mellom partane i gjeldande tariffavtale og er ikkje lovfesta. Det vil vidare kunne kome nye lovendringar som påverkar AFP- ordninga og i offentlig sektor. Reglar om alderspensjon er lovfesta. Alderspensjon etter Folketrygda kjem i tillegg.

Avtalefesta pensjon (AFP) er ei tariffbasert ordning for tilsette i offentleg og privat sektor. Sjølv om namnet er likt, er ordningane ulike. Vilkåra for AFP i privat sektor går fram av vedtektene for fellesordninga for avtalefesta pensjon frå april 2010 med seinere endringar. Sentrale vilkår er at arbeidstakeren på uttakstidspunktet må ha vore samanhengande og reell arbeidstaker i ei AFP-bedrift dei siste tre åra, og må - ved 62 år - ha arbeidd i minst sju av dei siste ni åra i ei AFP-bedrift.

Det må skiljast mellom tilsette med rett til pensjon som er fødte før og etter året 1963. Årskull fødd før 1962, følgjer gamal ordning for pensjon i KLP. Gamal ordning blir og omtalt som «alderspensjon opptent før 2020» eller 66%-regelen. Pensjonsordninga vart endra i 2020 og skal på sikt blir meir lik pensjonsordninga i privat sektor. Reglane om pensjon og AFP i privat og offentleg sektor er ulike. Osterøy kommune har offentleg pensjonssparing i Kommunal landspensjonskasse (KLP) som inkluderer alderspensjon, AFP-ordning med og utan særaldersgrense, uførepensjon og etterlatenpensjon. I privat sektor har kommunen fått oppgjeve at tilbydarane har ordinær OTP-pensjon med 2% innskott. Satsen på 2% innskott er minimum etter pensjonslovgjeving. Alliance+ er vidare knytt til tariffavtalen som gjev rett til AFP og slitarordninga. For å kvalifisere til AFP i privat sektor må du ha vore tilsett i ei bedrift tilknytt AFP-ordninga dei siste 7 av 9 åra i arbeid.

Kommunalt tilsette som er fødte før 1962, vil ikkje kunne nytte seg av AFP i privat sektor då dei ikkje vil fylle kriteria på avgangstidspunktet. Vidare skal AFP i offentleg og privat sektor samordnast, som vil seie at pensjonen frå KLP blir redusert. Pensjon i privat og offentleg sektor skal ikkje samordnast frå årskullet 1963 og seinere. Pensjonsordninga mellom offentleg og privat sektor skal i teorien sjå tilsvarande like ut frå 1963- kullet. Tilsette skal i teorien ikkje tape på ei pensjonsordning i det private versus det offentlege med ny pensjonsordning. Det er likevel fleire punkt som er uklære, t.d. korleis ordninga skal finansierast, og om det skal overførast midlar fra offentlege pensjonsselskap til private pensjonsfond ved uttak av AFP og alderspensjon i det private. Innskottet til alderspensjon i det private er uansett lågare og vil gje lågare utbetalningar til alderspensjon.

Ein konsekvens ved at tilsette fødte i 1962 og tidligere ikkje får ta ut AFP i ordning i det private, er at pensjonen fra KLP/det offentlege først blir utbetalt ved uttak av alderspensjon (tidlegast 67 år/65 år ved særaldersgrense - 85 års regelen)

Under følgjer ei oppsummering av dei viktigaste punkta mellom pensjonsordningane:

Offentleg pensjon KLP	Privat pensjon
Alderspensjon, AFP, uførepensjon og etterlatenpensjon. Særaldersgrenser og pensjon etter 85-års regelen	Alderspensjon og AFP (ev. slitarordning)
Alderspensjon er ei livsvarig ordning basert på forventa levealder (statistisk 20 år) Arbeidsgjevar er ansvarleg for regulering av premie. Heil eller delvis AFP er i staden for anna inntekt (inntektsgrenser)	Vert vurdert etter midlar i pensjonskassen og vert regulert av avkasting på pensjonsordninga. Uttak er normalt over 10 års periode.
Gjeld mellom fylte 62 – 67 (1962 kullet og tidlegare). Dersom ordninga ikkje blir teken ut, blir denne fordelten borte. Krav til arbeid når du søker	AFP er ei livsvarig ordning etter uttak. Kjem i tillegg til anna inntekt.
Fra 1963 kullet: Livsvarig ordning som kan takast ut fleksibelt fra 62 år. Kan kombinerast med anna arbeid. Opptjening mellom 13 – 61 år. Regulerast etter same reglar som folketrygda. Krav til arbeid på søknadstidspunkt og krav til aktivt arbeid på uttakstidspunktet – se tabell under.	AFP er ei livsvarig ordning etter uttak. Kjem i tillegg til anna inntekt. Ordninga i kommunal sektor skal bli likare ordninga i privat sektor.
Kullet 1962 og tidlegare vil kvalifisere til AFP i KLP under føresetnad om oppteningstid i offentlig sektor. Medlemstid vert samordna med andre offentlege pensjonsselskap	Krav om arbeid i AFP- bedrift dei siste 7 av 9 åra før uttak av AFP-ordning. Årskull 1962 og tidlegare vil ikkje kvalifisere og ordninga mellom offentlig og privat sektor skal samordnast.

Kvalifikasjonskrava vert innført gradvis i offentlig AFP

Årskull	Kvalifikasjonskrav
1963	3 av siste 5 år
1964	4 av siste 6 år
1965	5 av siste 7 år
1966	6 av siste 8 år
1967 og seinare	7 av siste 9 år

Arbeidstakarar som byter jobb frå offentlig til privat sektor får ein pensjonsrett frå offentlig tenestepensjon. Han kan gje utbetaling av etterlatenpensjon, uførepensjon eller alderspensjon. Denne pensjonsretten skal samordnast med både folketrygda og AFP fra privat sektor. Det betyr at arbeidstakar kan få mindre i pensjon fra KLP, for dei som er fødte i 1963 eller seinere skal ikkje samordnast med ny AFP i offentlig eller privat sektor.

Ein må og ta omsyn til at fleire tilsette har kort innmeldingstid i KLP og under 10 års opptening. Vidare arbeider fleire av dei tilsette i redusert stilling som påverkar oppteningstid og framtidige utbetalingar frå offentleg pensjonsordning. Fleire av tilsette i reinhaldstenesta vil pr. i dag ikkje nå full oppteningstid i offentleg tenestepensjon ved fylte 62 år.

Etter kommunen sitt syn bør for eksempel arbeidstakarar med lang tid att til det kan verta mogleg å ta ut AFP, vurderast til å ha ein valrett grunna tap av pensjon. Ved uttak av pensjon skal pensjonsordningane vere meir like enn dei er for tidligare årskull. AFP-ordninga både i offentleg og privat sektor skal kunne kombinerast med anna arbeid. Utgangspunktet for ny pensjonsordning er at det skal løne seg pensjonsmessig å stå lenger i arbeid.

Den framtidige utviklinga både når det gjeld dei til ei kvar tid gjeldande AFP-vilkåra og kva som vil vere arbeidstakeren si vidare yrkeskarriere, vil og vere usikker. Det gjeld spesielt for den yngre aldersgruppa. For arbeidstakarar med den nødvendige ansienniteten etter vedtektene og mindre enn to år att til fylte 62 år, legg kommunen til grunn at ei forventning om å kunne ta ut AFP er av betydning. Utgangspunktet må vere i kva utstrekning vilkåra i AFP-vedtektene er oppfylte på skjæringstidspunktet, og kor lenge det er att til uttakstidspunktet. Det må vurderast i kvart enkelt tilfelle.

Det er vanskelig å oppgi eksakte tal for lågare pensjonskostnader for kommunen ved ei verksemdsoverføring. Direkte kostnader og innbetalinger pr. år for pensjonsordninga kan kalkulerast. Slike kostnader tek ikkje atterhald om ei eventuell auke i tal tilsette som i framtida vil velje å ta ut AFP ordning, som kan ha rett til uførepensjon og eventuell etterlatenpensjon. Kostnadene er ikkje stipulert. Slike kostnader vil kome i tillegg til årlege innbetalningar frå kommunen og vil verte regulert basert på KLP sine berekningar. Den faktiske innsparinga for kommunen sine pensjonskostnader vil derfor i teorien truleg vere høgare enn oppgjevne. Kommunen sine stipulerte kostnader for pensjon i 2021 for tilsette i reinhaldstenesta var om lag 14% av årslønn, opprunda tilsvarende kr 1 090 000 pr år. Kostnader til pensjon vert regulert i tråd med lønsutviklinga.

Utgreiing om reservasjonsrett og valrett

Reservasjonsrett

Tilsette som har rett til å bli med til ny arbeidsgjevar, har ikkje samstundes plikt til å følgje med i overdraginga. Dette vert kalla reservasjonsrett. Viss ein tilsett ønskjer å nytte reservasjonsretten sin, er konsekvensen at vedkomande står utan eit formelt arbeidsforhold når overdraginga skjer, med mindre den tilsette får tilbod om å fortsetje i kommunen. Arbeidstakar som vil motsetje seg overføring til ny arbeidsgjevar må skriftleg melde frå til kommunen sin om dette innan fastsett frist. Ein tilsett som nyttar seg av reservasjonsretten sin, har fortrinnsrett til ny tilsetjing i kommunen i eit år frå overdragingstidspunktet. Det er ein føresetnad at den tilsette er kvalifisert for stillinga.

Valrett

Omsynet til å sikre omstilling i næringslivet har medført at valretten ikkje er gjort generell, men berre kan gjerast gjeldande i særskilte situasjonar. Kommunen sitt utgangspunkt er at ein eventuell valrett skal tolkast strengt.

Valrett er ein ulovfesta rett at arbeidstakar kan velje å oppretthalde arbeidsforholdet i kommunen viss overføringa fører til «ikkje uvesentlege negative endringar i arbeidstakeren sin situasjon». Synspunktet byggjer på at «visse endringar kan vere av ein så inngripande karakter, og bety så mykje for arbeidstakaren sin noverande og framtidige situasjon, at det bør utløyse ein valgrett». Om arbeidstakar har valrett må avgjerast etter ei konkret vurdering. Det er naturleg at vurderingane om ein slik valgrett føreligg, vert drøfta mellom kommunen og ny arbeidsgjevar, dei aktuelle tilsette og deira tillitsvalde.

Kva som ligg i uttrykket 'vesentlege negative endringar' følger av rettspraksis og er avhengig av ei konkret vurdering. Det kan vurderast om moment som vesentleg lengre reiseveg, endra innhald i arbeidet, tap av arbeidsfellesskap, tap av pensjonsrettar, større usikkerheit med omsyn til framtida. Arbeids- og sosialdepartementet fremheva i Ot.prp. nr.49 (2004-2005) at det som hovudregel ikkje føreligg ein valrett for arbeidstakar ved verksemdsoverdraging, men at det unntaksvis er ein valrett ved ikkje uvesentlege negative endringar i arbeidstakeren sin situasjon. I avsnitt 21.4.1 vert gjeldende rett skildra slik: 'Endringene må være av en særlig inngripende karakter for at arbeidstaker skal ha valgrett. Spørsmålet om hvilke negative endringer arbeidstakere må påføres ved overføringen for at de har valgrett, avgjøres på grunnlag av en skjønnsmessig vurdering. Det vil særlig være relevant å vurdere sannsynligheten for at de ansatte vil miste sine arbeidsplasser ved en snarlig nedbemanning hos ny arbeidsgiver (if. blant annet Rt-2000-2058). Et annet viktig moment kan være hvilke pensjonsrettigheter arbeidstakerne vil få i forhold til tidligere.'

Basert på interne kartleggingar, førebelse forvurderingar og den enkelte tilsette sin situasjon er rådmannen si vurdering at inntil 5 tilsette vil kunne ha ein valrett.

Det utgjør ein ekstra kostnad for løn inkl. sosiale kostnader ekskl. pensjon på kr 1 900 000 pr. år. Kostnaden vil bli gjeldande viss administrasjonen ikkje finn eigna stillingar å omplassere til for tilsette som har fått innfridd valrett. Konsekvensen vil vere at organisasjonen må sjåast under eitt, og kommunen sine retningslinjer for nedbemanning og omstilling blir gjeldande. I praksis vil det seie at alle tilsette i ufaglærte stillingar skal vurderast opp mot kvarandre etter lokale kriterium for nedbemanning. Eit slik arbeid med å vurdere overtallige i heile organisasjonen vil kunne ta 3-6 månader før full effekt. Det er inkl. eventuelle oppseiingsfristar med 3 månader frå oppseiingstidspunktet.

Om andre forhold

Det må vurderast om arbeidstakarane får ei ikkje uvesentleg endring ved lengre reiseveg. Fleire av dei tilsette har ikkje sertifikat og er avhengige av andre transportmiddel. Dersom overføringa til ny arbeidsgjevar fører med seg at arbeidstakar blir sett til arbeid andre stader, vil dette kunne vere eit moment som må vurderast meir. Tilsette som ikkje har sertifikat, har opplyst at dei kan og ønskje å ta sertifikat, men at det ikkje er gjennomført primært av økonomiske grunnar. Kommunen bør i vurderinga i samråd med ny arbeidsgjevar vurdere eit økonomisk tilskot som legg til rette for at den tilsette kan gjennomføre prøven for sertifikat.

Der for eksempel sertifikat er eit krav, må det kunne vurderast om ein skal gje kompensasjon til tilsette som ikkje har sertifikat. I kartleggingane med tilsette i reinhaldstenesta oppgjev fleire av dei tilsette som per i dag ikkje har sertifikat, at dette skuldast den enkelte sin personlege økonomi. Det er ikkje kartlagt andre årsaker til at den tilsette ikkje kan/eller har mogelegheit til å avlegge førarprøva. Ein slik kompensasjon vil kunne redusere ein av konsekvensane til den tilsette utifrå «ikkje uvesentlege negative endringar i arbeidstakeren sin situasjon» dersom det er krav til sertifikat

hos ny arbeidsgjevar. Dersom det er krav om sertifikat hos ny arbeidsgiver, vil slik problemstilling vere del av avklaringane om den tilsette faktisk skal nytte seg av reservasjonsretten, og vurderast til å ha valrett.

Fleire av dei tilsette viser i kartleggingssamtalane til at dei har helseutfordringar som kan opplevast hemmande i utføring av arbeidet. Det vil og vere ein faktor som må vektleggjast og vidare utgreiast viss den tilsette nyttar seg av reservasjonsretten, eller får innfridd valrett. I begge tilfelle skal det vurderast om den tilsette er kvalifisert og egna for anna arbeid andre stader i kommunen. Det gjeld i tilfelle der den tilsette set fram krav om fortrinn ved reservasjonsrett og ved omplassering til anna arbeid grunna valrett. Stillingar utan krav til utdanning/ufaglærte stillingar har i større grad fysisk belastande arbeid enn anna arbeid der det er krav om formell utdanning.

Særleg om overtaligheit

Sjansene for overtaligheit ved denne verksemdsoverdraginga er usikre.

Av omsyn til den enkelte arbeidstakar er det viktig at ein i samband med gjennomføringa av verksemdsoverdraginga undersøkjer om det kan oppstå overtaligheit hos ny arbeidsgjevar og Osterøy kommune. For den enkelte tilsette vil det vere viktig å få slik informasjon for å kunne vurdere om han eller ho skal nytte reservasjonsretten, og for eventuelt å vurdere om situasjonen er slik at han eller ho kan ha ein valrett.

Ein valrett vil ikkje alltid vere eit ubetinga gode for arbeidstakarane. Der overtaligheit eller andre organisatoriske eller økonomiske forhold gjer at tidlegare arbeidsgjevar må gå til oppseiingar, må vanlege prinsipp om mogelegheit for omplassering og ansiennitet følgjast, slik at arbeidstakar som har gjort gjeldande valrett, risikerer å bli sagt opp.

I dei tilfella der kommunen innfrir valrett etter ei individuell konkret vurdering vil den tilsette fortsette arbeidsforholdet i kommunen på vanlege vilkår, men misse oppgåver som følge av at tenesta er konkurranseutsett. Dette kan vidare føre til overtaligheit i kommunen, noko som må løysast etter gjeldande reglar i arbeidsmiljølova og det kommunale avtaleverket.

Osterøy kommune har i budsjett 2021 og 2022 fleire vedtekne innsparingstiltak som involverer nedbemanning og avvikling av arbeidsforhold i alle sektorar. Dersom kommunen innfrir valrett for utvalde tilsette, må tilsetjingsforholdet sjåast i sammenheng med andre nedbemanningsprosessar. Det vil seie at kommunen sine retningslinjer for nedbemanning og omstilling i kommunen blir gjeldande. Fleire av dei tilsette i reinhaldstenesta er ufaglærte, og vil i slike tilfelle kvalifisere for og vil bli vurdert opp mot andre stillingar som ikkje har krav om kompetanse eller formell utdanning.

Då dei fleste av dei tilsette ikkje har formell utdanning, vil kriteriet om ansiennitet bli gjeldande, og være det primære kriteriet som vert vektlagt ved nedbemanning grunna overtaligheit. Fleire av dei tilsette har kort tenesteansiennitet i Osterøy kommune, og vil i mange tilfelle stille svakare enn ufaglærte tilsette som har lengre tilsettingsforhold i kommunen. Det vil kunne føre til at tilsette som får innfridd valrett, på nytt må vurderast som overtalige etter interne kriterium sett utifrå heile kommunen.

Oppsummert kostnader

Kommunen sine stipulerte kostander for pensjon og mogeleg innsparing i 2021 tal for tilsette i reinhaldstenesta var om lag 14% av årsløn, opprunda tilsvarende kr 1 090 000,- pr år.

Basert på interne kartleggingar, førebelse forvurderingar og den enkelte tilsette sin situasjon er rådmannen si vurdering at inntil 5 tilsette vil kunne ha ein valrett.

Det utgjer ein ekstra kostnad for løn inkl. sosiale kostnader ekskl. pensjon på kr 1 900 000 pr. år.