

15.9.15 RB/TLM (til FT)

### Folketinget kan sikre succesfuld flytning af statslige arbejdspladser – gennem trygge vilkår og klare rammer for medarbejderne

- Størst mulig tryghed for alle medarbejdere er afgørende vigtigt, hvis en politisk beslutning om flytning af statslige arbejdspladser skal lykkes. Det nuværende regelsæt på området er langt fra tilstrækkeligt og kræver et supplement.
- En politisk aftale om tryghed og omstilling er derfor påkrævet for at skabe de nødvendige rammer – inklusiv en særskilt finansiering af flytningerne leveret af et politisk flertal i Folketinget (f.eks. ifm forbindelse med finanslovene).

HK Stat foreslår derfor følgende:

- **Der indgås snarest en politisk aftale i Folketinget om tryghedsskabende initiativer og finansiering af udflytningen.**

Aftalen bør indeholde et mindre antal obligatoriske, tryghedsskabende foranstaltninger samt et antal tryghedsskabende emner til forpligtende drøftelse i samarbejdssystemet:

- **Obligatoriske tryghedsskabende foranstaltninger:**
  - Særskilt finansiering via f.eks. finansloven.
  - Størst mulig jobsikkerhed – både for medarbejdere, der flytter med arbejdspladsen og for dem, der ikke gør det.
  - Løngaranti.
  - Ret til uddannelse eller outplacement, hvis man er afskedstruet/afskediget.
  - Klare, forpligtende bestemmelser om samarbejdssystemets rolle før, under og efter flytninger.
- **Til forpligtende drøftelse i samarbejdssystemet:**
  - Pligt til etablering af jobbanker med f.eks. ret til jobsamtale til ledige stillinger
  - Fastholdelsestiltag (i hele landet)
  - Mulighed for en form for ”prøveperiode” som medarbejder på udflyttet arbejdsplads uden tab af rettigheder.
  - Rekrutteringstiltag
  - Øget hensyntagen til seniorer
  - Justering af reglerne for flyttegodtgørelse

De økonomiske omkostninger ved at udvise politisk lederskab for flytninger gennem en tryghedsaftale vil være forholdsvis begrænsede. Men erfaringerne viser, at politisk medansvar er afgørende for en succesfuld proces.

Yderligere oplysninger: Thomas Lynge Madsen, politisk-økonomisk konsulent i HK Stat på [thomas.lynge.madsen@hk.dk](mailto:thomas.lynge.madsen@hk.dk) eller telefon 6155 4465

## Bilag – uddybning omkring flytning af statslige arbejdspladser

HK Stat har mange erfaringer med mere eller mindre succesrige omstruktureringer på statens område såsom de store forandringsprocesser i forbindelse med kommunalreformen (jobcentre, miljøcentre, Skat, statsforvaltninger, kulturområdet, gymnasier, voksenuddannelse, vejområdet mv. men også på en række andre områder uafhængigt af kommunalreformen (politireform, domstols- og tinglysningsreform, løbende forsvarsforlig mv.).

Vores erfaringer, at de mest succesrige reformer ikke kun tager hensyn til at statslige institutioner skal drives effektivt og rationelt og løbende udvikle sig og forandres.

Men *også*, at man politisk anerkender, at forandringer skal gennemføres, så de tilgodeser de ansattes tryghed mest muligt og ikke underfinansieres, så de flyttede arbejdspladser decimeres efter en udflytning.

Flytninger er dyre - mellem 500.000 og 1 mio. kr. pr. årsværk og kan erfaringsmæssigt IKKE finansieres af eventuelle besparelser på driften, som i øvrigt også er usikre.

Yderområderne har ikke fortjent at modtage nødlidende institutioner. Og ikke-udflyttede arbejdspladser kan ikke finansiere omkostningerne.

Trygheden er særdeles central: I forbindelse med kommunalreformen var der eksempelvis et særskilt lovgivnings- og aftalemæssig fokus på spørgsmålet om medarbejdernes vilkår, opgaver og flytning, som efter manges vedkommende i høj grad var med til at understøtte reformen. Andre områder har også med ganske stor succes haft et særskilt fokus på disse forhold. Her kan f.eks. nævnes Forsvarets håndtering gennem årene, tinglysningsprocessen og mange andre.

I den forbindelse vil vi kraftigt fraråde den generelle trend, vi ser nogle steder i øjeblikket, nemlig at statens eksisterende regler er gode nok og fuldt tilstrækkelige og der derfor ikke behøves at gøres en særskilt indsats omkring personalemæssige forhold i lovgivning og/eller aftaler.

Hvis man politisk ønsker at understøtte processen mest muligt, kræver det et særligt fokus. Hvis man fra politisk hold ønsker udflytning, så må man også levere de værktøjer, som kræves.

De mange reformer i den offentlige sektor taler deres eget sprog: De mest succesfulde reformer har prioriteret, at forholdene for medarbejderne så vidt muligt har været forankret i tryghed. Det skyldes en politisk indsats kombineret med aftaler mellem parterne.

I forhold til udflytning af statslige arbejdspladser er der tre typer af medarbejdergrupper, som alle bør sikres størst mulig tryghed før, under og efter udflytningerne, hvis flytningerne skal blive en succes:

- De medarbejdere, der **vælger** at flytte med arbejdspladsen til en ny landsdel.
- De medarbejdere, der **ikke** ønsker at flytte med til en ny landsdel og som enten forlader arbejdspladsen frivilligt (ofte i utide) eller som kan betragte sig som opsagt grundet nej til at flytte med. Med videnstab til følge.
- De medarbejdere, der **nyansættes** på de udflyttede arbejdspladser, i stedet for de personer, der ikke vælger at flytte med.

Forholdene for alle de tre medarbejdertyper er faktisk afgørende for, at de udflyttede arbejdspladser kan blive en succes og i forhold til at de eventuelt tilbageblevne dele af institutionen kan løse dens opgave.

Det vil derfor være optimalt, hvis den enkelte medarbejder før, under og efter en flytning kan få leveret helt klare svar på det meget centrale spørgsmål, som alle stiller sig i forbindelse med sådanne processer:

- Hvad betyder beslutningen om flytningen FOR MIG? For min jobsikkerhed? For min løn? For min tryghed? Og det gælder alle typer medarbejdere: De medflyttende, de ikke-medflyttende og de nyansatte.

Hvis den kommende flytning skal blive en succes, er det afgørende, at medarbejderne kan få svar på disse spørgsmål.

HK Stat opstiller derfor neden for en række anbefalinger omkring en politisk aftale om tryghedsskabende foranstaltninger og finansiering af udflytningerne.

Arbejdet skal levere et fundament for flytninger, som kan anvendes i den aktuelle situation og kommende situationer, hvor større forandringer er på tapetet.

Forslagene er inspireret af kommunalreformen og andre reformer, som indeholdt nogle obligatoriske forhold samt en række emner, som parterne skulle udmønte på forpligtende vis.

## **Elementer i en politisk aftale om tryghedsskabende foranstaltninger og finansiering af udflytninger**

Den politiske aftale bør indeholde et mindre antal obligatoriske, tryghedsskabende foranstaltninger samt et antal tryghedsskabende emner til forpligtende drøftelse i samarbejdssystemet:

Udgangspunktet for en aftale er dels, at det er særdeles vigtigt, at der udvises politisk lederskab i sådanne situationer men også at det eksisterende regelsæt er helt utilstrækkeligt.

Forholdene omkring de eksisterende regler og aftaler mv. på området er beskrevet i en ældre publikation fra den daværende Personalestyrelse fra 2002<sup>1</sup>

<sup>1</sup> [http://pav.perst.dk/~media/PDF%20filer/Vejledninger/Udflytning\\_20021001.ashx](http://pav.perst.dk/~media/PDF%20filer/Vejledninger/Udflytning_20021001.ashx)

De eksisterende regler, aftaler mv. kan som sagt ikke stå alene, hvis man ønsker en succesfuld implementering af flytningerne. Det har været erfaringen i forbindelse med kommunalreformen og en række andre reformer. Såfremt man ønsker en smidig proces, kræver det yderligere tiltag end de utilstrækkelige regler på området.

I forbindelse med kommunalreformen blev der eksempelvis indgået relevant lovgivning på området (Lov om visse proceduremæssige spørgsmål mv.)<sup>2</sup> samt indgået en politisk aftale om tryghedsskabende foranstaltninger suppleret med forskellige aftaler mellem parterne om emnet, såsom eksempelvis løngaranti mv.

Lovgivningen og aftalerne blev foranstaltet med henblik på at skabe en så smidig implementering som muligt, hvilket de faktisk understøttede godt.

Situationen omkring udflytning adskiller sig på visse områder men kunne politisk, lovgivningsmæssigt og aftalemæssigt adressere nogle af de samme forhold, som kommunalreformen beskæftigede sig med:

- **Obligatoriske tryghedsskabende foranstaltninger:**
  - **Særskilt finansiering via f.eks. finansloven.**
  - **Størst mulig jobsikkerhed – både for medarbejdere, der flytter med arbejdspladsen og for dem, der ikke gør det.**
  - **Løngaranti.**
  - **Ret til uddannelse eller outplacement, hvis man er afskedstruet/afskediget.**
  - **Klare, forpligtende bestemmelser om samarbejdssystemets rolle før, under og efter flytninger.**

Emnerne uddybes kort i det følgende:

- **Særskilt finansiering via f.eks. finansloven**

Som nævnt er særskilt finansiering absolut påkrævet. Flytningerne kan på ingen måde være selvfinansierende, hvis det koster mellem 500.000-1.000.000 kr. at flytte en statslig arbejdsplads.

- **Størst mulig jobsikkerhed – både for medarbejdere, der flytter med og dem, som ikke gør**

Hvis din arbejdsplads eller dine opgaver udflyttes og du vælger at flytte familien og sælge din bopæl, bør der naturligvis være jobsikkerhed tilknyttet. Reglen bør være, at hvis din arbejdsplads eller dine opgaver udflyttes, så flytter alle medarbejdere med (hvis de vil) – suppleret med en jobgaranti i en given periode. Der er ikke tale om en spareøvelse.

- **Løngaranti**

---

<sup>2</sup> Lov om visse proceduremæssige spørgsmål LOV nr 539 af 24/06/2005  
<https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=10067>

Hvis du flyttes ud, bevarer du som minimum din nuværende løn i en given periode, også selvom din stilling ændres væsentligt (sideslilles med virksomhedsoverdragelsesloven suppleret med aftale om løngaranti som i kommunalreformen). På HK-området er der eksempelvis visse forskelle mellem hovedstads- og provinssatser.

- **Ret til uddannelse eller outplacement, hvis afskedstruet/afskediget:**

Krav om **ret** til betalt uddannelse og/eller outplacement i arbejdstiden og/eller opsigelsesperioden, hvis man er afskedstruet eller afskediget. Det kunne f.eks. være en rettighed at opsigelsesperioden øremærkes til formålet eller gennem en uddannelsesaftale af op til 1 års varighed i og/eller forlænget opsigelsesvarsel øremærket til uddannelse. Det kunne f.eks. ske gennem en central kompetencebank, evt. med centrale midler til opgaven. Indsatsen må ikke ske på bekostning af institutionens løbende kompetenceudviklingsindsats.

- **Mere forpligtende og rettidige bestemmelser om SU's drøftelser om forandringer og økonomien, retningslinjer for omstillingsprocesser samt for støtte til afskadede medarbejdere**

- Den politiske aftale bør stille krav om mere forpligtende bestemmelser om rettidige retningslinjer om SU's drøftelser om budget og finanslovsbidrag i forhold til udflytning - med henblik på at tænke mere langsigtet og bedre muligheder for planlægning sammen med ledelsen. Bestemmelserne skal sikre, at institutionerne får mulighed for at planlægge økonomien bedre og mere rettidig omhu således at udflytning kan understøttes og f.eks. afskedigelser kan minimeres.
- Den politiske aftale bør stille krav til SU om bedre samarbejde mellem ledelse og medarbejdere om tryghedsskabende foranstaltninger gennem større krav til SU's arbejde om personalepolitiske retningslinjer, f.eks. SU-retningslinjer for naturlig afgang, frivillige fratrædelsesordninger, seniorordninger, deltidsbeskæftigelse, (over- og merarbejde og afspadsring), (personalesammensætning), genplacering/omplacering, fortrinsret til ledige stillinger, jobbank, tjenestefrihed, ny- og fastansættelser mv.). Bestemmelserne skal sikre, at afskedigelser kan afværges/minimeres.
- Den politiske aftale bør indeholde krav om forpligtende drøftelser i SU om retningslinjer for støtte til afskadede medarbejdere: Krav til SU om at der *skal* udarbejdes retningslinjer for støtte til afskadede medarbejdere ("afbødeforanstaltninger", f.eks. om støtte til kompetenceudvikling i opsigelsesperioden, bistand (konsulentbistand) ved vurdering af den afskadedes kvalifikationer, jobsituation og jobmuligheder, ansøgning om midler fra f.eks. fonde til iværksættelse af særlige tiltag fx kompetenceafklaring og -udvikling, oplysning om efterløn, pension mv., fortrinsstilling for afskadede ved besættelse af fremtidige stillinger, herunder vikariater, psykologhjælp, fritstilling, jobbank mv.<sup>3</sup> Rettighederne skal sikre, at de afskadede medarbejdere kommer videre i deres arbejdsliv. Kravet kunne kobles til en central omstillingsfond/pulje.

<sup>3</sup> Se f.eks. <http://perst.dk/Publications/2011/Personaletilpasninger%20i%20staten%20-%20Gennemgang%20af%20gaeldende%20regler.aspx>.

- **Mere klar og formel rolle til TR under omstillingsprocesser:** Krav om bedre samarbejde mellem ledelse og medarbejdere om tryghedsskabende foranstaltninger gennem TR's rolle **før, under og efter** omstillingsprocesser med henblik på pligt til involvering af TR langt tidligere.

- **Til forpligtende drøftelse i samarbejdssystemet:**

- **Pligt til etablering af jobbanker med f.eks. ret til jobsamtale til ledige stillinger**
- **Fastholdelsestiltag (i hele landet)**
- **Mulighed for en form for "prøveperiode" som medarbejder på udflyttet arbejdsplads uden tab af rettigheder.**
- **Rekrutteringstiltag**
- **Øget hensyntagen til seniorer**
- **Justering af reglerne for flyttegodtgørelse**

Disse emner uddybes i det følgende:

- **Pligt til jobbanker med f.eks. ret til jobsamtale til ledige stillinger**

Krav om at arbejdspladsen/koncernen **skal** etablere koncernfælles jobbanker, hvor afskedstruede har ret til at komme til jobsamtale til ledige stillinger indenfor deres ansættelsesområde og arbejdsgiverforpligtelse til at genplacere samt pligt til information om ledige stillinger via eksempelvis job-i-staten.dk.

- **Fastholdelsestiltag**

Der bør være mulighed for tiltag, der kan medvirke til, at relevante medarbejdere vælger at flytte med ud af hovedstadsområdet eller fastholdes på en udflytningsbesluttet arbejdsplads med henblik på at undgå videnstab.

- **Mulighed for "prøveperiode", fleksibel indfasning mv.:**

Der bør arbejdes med tiltag, der kan anspore udflytning såsom en given prøveperiode på den nye arbejdsplads med rettigheder tilknyttet. Der bør også ses på muligheder for distancearbejde mv. Det kunne også være, at rekruttering af kommende medarbejdere fra yderområderne kunne foretages fleksibelt før en given udflytning.

- **Rekrutteringstiltag**

Der bør arbejdes med rekrutteringstiltag af både økonomisk og uddannelsesmæssig art.

- **Øget hensyntagen til seniorer.**
- **Flyttegodtgørelse:**

Justér reglerne flyttegodtgørelse, således at der ikke kun kan ydes flyttegodtgørelse for flytninger  
INDENFOR medarbejderens givne ansættelsesområde.