



DET KONGELIGE
JUSTIS- OG BEREDSKAPSDEPARTEMENT

Vergemålsreformen

Rapport fra Samarbeidsutvalget:

**Personalmessige konsekvenser
og virksomhetsoverdragelse**

Sluttrapport 27. januar 2012

INNHALDSOVERSIKT

SAMMENDRAG	3
1. BAKGRUNN, MANDAT OG SAMMENSETNING	4
1.1 VERGEMÅLSREFORMEN	4
1.2 FRA FORPROSJEKT TIL GJENNOMFØRING	4
1.3 SAMARBEIDSUTVALGET – SAMMENSETNING OG MANDAT.....	5
2. FAKTAGRUNNLAG OM PERSONALET	7
2.1 ORGANISERING AV DAGENS VERGEMÅLSFORVALTNING.....	7
2.2 DAGENS BEMANNING I OVERFORMYNDERIENE.....	7
3. ARBEIDSRETTLIGE KONSEKVENSER AV VERGEMÅLSREFORMEN	11
3.1 INNLEDNING	11
3.2 NOEN UTGANGSPUNKTER	11
3.3 NÅR FORELIGGER DET EN VIRKSOMHETSOVERDRAGELSE?	12
3.4 HVILKE ANSATTE SOM OMFATTES AV EN VIRKSOMHETSOVERDRAGELSE	13
3.5 KONSEKVENSER FOR DE ANSATTE SOM OMFATTES AV VIRKSOMHETSOVERDRAGELSEN.....	15
3.6 OVERTALLIGHET AV ANSATTE ETTER VIRKSOMHETSOVERDRAGELSEN	16
3.7 KONSEKVENSER AV VERGEMÅLSREFORMEN FOR DE ANSATTE SOM IKKE OMFATTES AV EN VIRKSOMHETSOVERDRAGELSE.....	17
4. ROLLER, ANSVAR OG PARTSFORHOLD	18
4.1 DAGENS ORGANISERING	18
4.2 NY ORGANISERING	18
4.3 NIVÅER, ROLLER OG PARTSFORHOLD	19
4.4 AVKLARINGSANSVAR	20
5. MEDBESTEMMELSE OG INFORMASJON	21
5.1 FORMELLE RAMMER.....	21
5.2 PRAKTISERING AV MEDBESTEMMELSE	22
5.3 GJENNOMFØRING AV INFORMASJON.....	22
6 .VEILEDENDE PROSESSBESKRIVELSE	24
6.1 OVERSIKT	24
6.2 KRONOLOGISK PROSESSOVERSIKT MED OPPGAVER OG ANSVAR	24

SAMMENDRAG

- *Vergemålsreformen medfører at ansvar og oppgaver som lokal vergemålsmyndighet slik den er angitt i ny vergemålslov, skal overføres fra kommunene til Fylkesmannen. I den forbindelse må det vurderes om overføringen vil kunne føre til at arbeidsmiljølovens regler for virksomhets-overdragelse kommer til anvendelse.*
- *Utgangspunktet er at hele 361 kommuner bare har valgt overformyndere. Disse er ombud, og ikke arbeidstakere, og vil ikke i noen henseende omfattes av problemstillingen virksomhetsoverdragelse*
- *I de resterende 68 kommuner må det gjøres en konkret vurdering av **om reglene for virksomhetsoverdragelse kommer til anvendelse**. Samarbeidsutvalget anbefaler at de sentrale momenter ved vurderingen av om overføring av den lokale vergemålsmyndigheten fra en kommune til Fylkesmannen er en virksomhetsoverdragelse, er:*
 - a. *Om enheten fremgår på organisasjonskart eller som et eget virksomhetsområde eller aktivitetsområde*
 - b. *Om enheten har ansatte som hovedsakelig arbeider med vergemålsoppgaver*
 - c. *Om enheten har fast ansatt formann*
 - d. *Om Fylkesmannen overtar en betydelig del av de ansatte som utførte oppgavene som lokal vergemålsmyndighet i den enkelte kommune*
- *Dersom det skjer en virksomhetsoverdragelse i en kommune, må det deretter tas stilling til **hvilke ansatte som skal over til Fylkesmannen**. Samarbeidsutvalget anbefaler at følgende ansatte omfattes:*
 - a. *Alle faste ansatte med hel- eller deltidsstilling som bruker hele sin arbeidstid innenfor vergemålsoppgavene i kommunen*
 - b. *For ansatte som bare bruker deler av sin arbeidstid til vergemålsoppgaver, vil det avgjørende være hvor arbeidstakerne primært har sin tilknytning, og hvor det er mest naturlig at de fortsetter. Slike vurderinger må gjøres i samarbeid mellom tidligere og ny arbeidsgiver, de aktuelle ansatte og deres tillitsvalgte*
- *Ansatte som skal overføres til Fylkesmannen vil ha reservasjonsrett. Dersom overføringen fører til ikke uvesentlige negative endringer i arbeidstakers situasjon, vil ansatte også kunne ha valgrett. Samarbeidsutvalget anbefaler at det legges vekt på geografiske, helse- og velferdsmessige hensyn ved vurderingen av om det foreligger valgrett.*
- *Hovedaktørene i gjennomføring av den forestående virksomhetsoverdragelsen er Fylkesmennene og kommunene. Det legges til grunn at virksomhetsoverdragelsen skal skje fra de aktuelle kommuner i fylket til Fylkesmannen i fylket. Fylkesmennene og kommunene må etablere et godt samarbeid seg i mellom og avklare hvordan ansatte og deres organisasjoner skal involveres i arbeidet. Det oppfordres til at konflikter og uoverensstemmelser av ulikt slag forsøkes løst lokalt i samarbeid med berørte ansatte og deres organisasjoner.*

1. BAKGRUNN, MANDAT OG SAMMENSETNING

1.1 Vergemålsreformen

Vergemålsreformen brukes som samlebegrep for de rettslige og organisatoriske endringene som skal gjennomføres i forbindelse med ikrafttredelse av den nye vergemålsloven. Vergemålsreformen omfatter blant annet:

- a. Ny lov med forskrifter som skal sikre økt rettssikkerhet og rettslikhet på vergemålsområdet
- b. Etablering av en ny lokal vergemålsmyndighet ved at de lokale vergemålsoppgavene som i dag løses av overformynderier i kommunene, overføres til Fylkesmennene
- c. Opprettelse av en ny sentral vergemålsmyndighet lagt til Statens sivilrettsforvaltning som skal forestå klagebehandling og kvalitetssikring av vergemålsområdet
- d. Felles nasjonal forvaltning av de økonomiske midler som er under vergemålsmyndighetens forvaltning
- e. Endring i utlendingsloven som innfører en ny representantordning for enslige mindreårige asylsøkere

For ytterligere informasjon om selve reformen vises til www.regjeringen.no/jd/vergemaal

1.2 Fra forprosjekt til gjennomføring

I 2011 ble gjennomføringen av vergemålsreformen forberedt gjennom et eget forprosjekt. Sluttrapporten fra forprosjektet og rammer for gjennomføringsfasen ble godkjent av Justisdepartementet (JD) 10. november 2011.

I samsvar med forslag fra Regjeringen, vedtok Stortinget i desember å bevilge 62 mill. kroner i statsbudsjettet for 2012 til forberedelse til iverksetting av den nye vergemålsloven. Det tas sikte på at den nye loven kan tre i kraft fra 1.7.2013.

De viktigste oppgavene i gjennomføringsfasen er:

- a. Å bygge opp sentral vergemålsforvaltning med bemanning og systemer hos Statens sivilrettsforvaltning.
- b. Å bygge opp lokal vergemålsforvaltning hos 18 ulike Fylkesmenn med bemanning og systemer
- c. Utvikle og sette i drift felles datastøttesystem for vergemålsforvaltningen, inklusiv overføring av informasjon om 50.000 løpende saker og tilsvarende antall verger, fra kommunene til vergemålsforvaltningens system
- d. *Gjennomføre personaloverføring fra kommunene i henhold til regelverket for virksomhetsoverdragelse samt foreta supplerende rekruttering av personale med god og relevant kompetanse*
- e. Etablere nødvendig avtale med bank om forvaltning av finansielle midler på like nasjonale vilkår
- f. Forberede og gjennomføre nødvendig opplæring av ansatte i den nye vergemålsforvaltningen samt verger
- g. Formidle relevant informasjon rundt reformen/ikrafttredelsen til interessentene

- h. Sørge for at gjestående regelverk kommer på plass dvs. vergemålsforskriften samt endringene i utlendingsloven med forskrifter i forhold til enslige mindreårige asylsøkere

1.3 Samarbeidsutvalget – sammensetning og mandat

I tråd med beste praksis fra lignende prosesser, anbefalte forprosjektet at det ble nedsatt et samarbeidsutvalg mellom involverte parter fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden for å forberede de arbeidsrettslige konsekvensene som reformen medfører. I noen tilfeller vil overføringen av oppgaver og ansvar fra kommunene til Fylkesmennene være en virksomhetsoverdragelse.

Samarbeidsutvalget har hatt følgende *mandat*:

1. *Formålet* med samarbeidsutvalget er å legge til rette for en smidig og forutsigbar håndtering av de arbeidsrettslige konsekvensene av overføringen fra kommunene til Fylkesmennene, som ivaretar både arbeidsgivernes og de ansattes interesser, og som forhindrer utstøting fra arbeidslivet som følge av omstillingen
2. Samarbeidsutvalgets *rolle* er å identifisere og utrede de rettslige og praktiske personalmessige problemstillinger som vil oppstå når vergemålsoppgavene skal overføres fra kommunene til Fylkesmennene
3. Særlig aktuelle problemstillinger, er:
 - a. Klargjøring og framstilling av *det arbeidsrettslige grunnlaget* for gjennomføringen
 - b. Klargjøring av de ulike aktørers rolle, ansvar og myndighet i gjennomføringen – inkludert hva som skal skje på *nasjonalt nivå, fylkesnivå og i kommunene*
 - c. Praktisering av *medbestemmelse* i prosessen
 - d. *Informasjon* om reformen og gjennomføringen av virksomhetsoverdragelse der dette er aktuelt
 - e. *Framdriften* – hovedaktiviteter og milepæler
 - f. Utarbeide standarddokumenter og *veiledningsmaterieil* til hjelp i den konkrete gjennomføringen
4. Resultatet fra samarbeidsutvalgets arbeid skal samles i et *sluttdokument* som oversendes JD/FAD.

Samarbeidsutvalgets deltakere har vært:

Arbeidsgiversiden

Organisasjon	Person
Justisdepartementet (JD)	Oddbjørn Vassli, prosjektleder Bente Johanne Kraugerud, prosjektleder
Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet (FAD)	Svein Berbu, avdelingsdirektør Francoise Bratland, seniorrådgiver
Fylkesmennene	Trond Rønningen, ass. fylkesmann, Østfold
KS	Frode Lauareid, KS Advokatene
Oslo kommune	Bente Alvestad, overformynder i Oslo kommune

Arbeidstakersiden

Organisasjon	Person
LO stat	Randi Stensaker
LO kommune	Arvid Tønnesen
YS stat	Ingunn Bråten
YS kommune	Christine Ugelstad Svendsen
Unio	Jorunn Solgaard
Akademikerne stat	Christian Tengs
Akademikerne kommune	Jørgen Drangfelt

Samarbeidsutvalget har hatt 3 møter:

- 2. desember
- 16. desember
- 13. januar

Det er enighet om at samarbeidsutvalget skal bestå videre utover i reformen for å overvåke og følge opp virksomhetsoverdragelsen og reformens personalmessige konsekvenser da det kan dukke opp nye problemstillinger som samarbeidsutvalget ikke har vurdert i denne første rapporten. Utvalget skal da i tilfelle tre sammen etter behov, eller når en av partene krever det.

2. FAKTAGRUNNLAG OM PERSONALET

2.1 Organisering av dagens vergemålsforvaltning

I utgangspunktet har hver av landets 429 kommuner ansvar for å ha et overformynderi for å håndtere saker etter vergemålsloven og umyndighetsloven. Men hvordan oppgavene er løst og organisert, er veldig forskjellig:

- 360 kommuner har bare valgt overformyndere hvorav én er forretningsførende overformynder og én er såkalt kontrollerende. Disse er i utgangspunktet ombudsmenn og – kvinner. Noen av disse valgte overformynderne kan i tillegg ha administrativ støtte fra kommuneadministrasjonen
- Det er 43 faste formenn. Disse er enten tilsatt i kommunen eller engasjert av kommunen gjennom tjenestekontrakter – oftest advokater. Noen av disse er igjen faste formenn i interkommunale samarbeid om overformynderioppgavene. Samlet dekker ordningen med faste formenn 69 kommuner.

2.2 Dagens bemanning i overformynderiene

En utfordring i forberedelse av vergemålsreformen er at det ikke finnes noen offisiell statistikk fra området – verken når det gjelder vergemål, verger, penger til forvaltning eller ansatte. Faktagrunnlaget er derfor basert på innrapportering spesielt for gjennomføring av reformen, og *kvaliteten og fullstendigheten i datagrunnlaget er variabelt.*

Nedenfor gis det en fylkesvis oversikt over bemanningen og kompetansen i dagens overformynderier, basert på kartlegging foretatt 1. kvartal 2011. Oversikten er ikke uttømmende, men det legges til grunn at en komplett kartlegging vil komme på plass i forbindelse med prosessen mellom Fylkesmennene og de respektive kommuner i forbindelse med gjennomføringen.

Oslo og Akershus

Det er totalt 17 overformynderier i Oslo og Akershus. 7 har fast formann, og 2 av disse blir kjøpt som advokattjenester. 1 overformynderi er organisert i et interkommunalt samarbeid.

Det er 29 personer som har hele stillingen sin tilknyttet overformynderiet. 20 av disse har 100 % stilling.

Av disse er 9 jurister, 2 har høyskole, 1 er cand. mag., 1 har master i kriminologi, 1 er bedriftsøkonom, 1 er fondsmegler, 2 har handelsskole, 2 har handel og kontor, 2 har yrkesskole, 4 har videregående, 2 har grunnskole, 1 går av med pensjon og 1 er student.

Østfold

Det er totalt 7 overformynderier i Østfold hvorav 4 har fast formann. Det er 3 overformynderier som er organisert i interkommunalt samarbeid.

Det er 13 personer som har hele stillingen sin tilknyttet overformynderiet, 12 av disse har 100 % stilling.

Av disse er 4 jurister, 1 har grunnutdanning jus, 1 har bachelor i diplommarkedsføring, 1 har høyskole, 2 er sekretærer, 2 har handelsskole, 1 har videregående, 1 er regnskapskonsulent.

Oppland

Det er totalt 26 overformynderier i Oppland, og vi har fått rapportering fra 16 av disse. 2 har fast formann.

Det er 1 personer som har hele stillingen sin tilknyttet overformynderiet. Vedkommende er jurist med 34,5 % stilling.

Hedmark

Det er totalt 22 overformynderier i Hedmark, og vi mangler svar fra 2 kommuner. 4 kommuner har fast formann, hvorav 2 kjøper advokattjenester til dette.

Det er 2 personer som har hele stillingen sin tilknyttet overformynderiet. Det er 1 med grunnfag offentlig organisasjon som har 40 % stilling, og 1 med videreutdanning som har 15 % stilling.

Buskerud

Det er totalt 21 overformynderier i Buskerud. 6 har fast formann, 2 av disse blir kjøpt som advokattjenester. Det er 1 overformynderi som er organisert som et interkommunalt samarbeid.

Det er 4 personer som har hele stillingen sin tilknyttet overformynderiet, 3 av disse har 100 % stilling. Det er 1 jurist, 1 er gullsmed og 2 har handelsskole.

Vestfold

Det er totalt 13 overformynderier i Vestfold. 4 har fast formann, 1 av disse blir kjøpt som advokattjenester.

Det er 3 personer som har hele stillingen sin tilknyttet overformynderiet, 1 av disse har 100 % stilling. Det er 1 som har høyskole, 1 har videregående og 1 uoppgitt.

Telemark

Det er totalt 15 overformynderier i Telemark hvorav 2 har fast formann. Et er organisert som et interkommunalt samarbeid.

Det er 7 personer som har hele stillingen sin tilknyttet overformynderiet, 4 av disse har 100 % stilling. 2 er jurister, 1 har høyskole, 1 har fagbrev kontorlag, 1 har grunnleggende regnskap og 2 har videregående.

Aust-Agder

Det er totalt 11 overformynderier i Aust-Agder, hvorav 1 har fast formann. Det er 1 overformynderi som er organisert som et interkommunalt samarbeid.

Det er 2 personer som har hele stillingen sin tilknyttet overformynderiet. Begge har 100 % stilling. 1 er jurist og 1 har master of science.

Vest-Agder

Det er totalt 11 overformynderier i Vest-Agder, hvorav 1 har fast formann. Det er 1 overformynderi som er organisert som et interkommunalt samarbeid.

Det er 4 personer som har hele stillingen sin tilknyttet overformynderiet, ingen av disse har 100 % stilling. 1 er lærer, 1 har sekretærutdannelse og 2 har annen bakgrunn,

Rogaland

Vi har fått informasjon fra 21 overformynderier i Rogaland, det mangler tilbakemelding fra 4 kommuner. 8 overformynderier har fast formann, 5 av disse blir kjøpt som advokattjenester.

Det er 1 person som har hele stillingen sin tilknyttet overformynderiet med 80 % stilling. Vedkommende er cand. mag.

Hordaland

Vi har fått informasjon fra 32 overformynderier i Hordaland. Vi mangler opplysninger for 1 kommune, men er kjent med at denne kommunen har fast formann. Det er 4 overformynderier som har fast formann.

Det er 12 personer som har hele stillingen sin tilknyttet overformynderiet, 10 av disse har 100 % stilling. 3 er jurister, 1 er siviløkonom, 1 har cand. mag, 1 har høyskoleutdanning og 1 har BI, 5 er ikke oppgitt.

Sogn og Fjordane

Vi har fått informasjon fra 25 overformynderier i Sogn og Fjordane, og mangler 1 kommune. Det er ingen faste formenn i fylket.

Det er 1 person som har hele stillingen sin tilknyttet overformynderiet med 10 % stilling. Vedkommende er jurist.

Møre og Romsdal

Det er 35 overformynderier i Møre og Romsdal. 2 har fast formann, 1 av disse blir kjøpt som advokattjenester. Det er 1 overformynderi som er organisert som et interkommunalt samarbeid.

Det er 2 personer som har hele sin stilling tilknyttet overformynderiet. Begge har 100 % stilling. 1 har cand. mag og 1 har videregående skole.

Sør - Trøndelag

Det er 25 overformynderier i Sør-Trøndelag, hvorav 1 har fast formann. Det er 7 personer som har hele stillingen sin tilknyttet overformynderiet, 6 av disse har 100 % stilling.

1 er jurist, 1 er økonom, 1 er revisor, 2 har fagbrev kontorlag, 1 har videregående skole, og 1 stilling er for tiden ledig.

Nord – Trøndelag

Det er 24 overformynderier i Nord-Trøndelag. 1 har fast formann og der kjøpes tjenesten av et advokatkontor.

Det er ingen personer som har hele stillingen sin tilknyttet overformynderiet.

Nordland

Vi har fått informasjon fra 41 overformynderier i Nordland fylke, og mangler tilbakemelding fra 3 kommuner. Det er 4 overformynderier som har fast formann hvorav 2 kjøper tjenestene av et advokatkontor.

Det er 3 personer som har hele stillingen sin tilknyttet overformynderiet. 1 har 100 % stilling. 1 har handel og kontor, 1 har 6 mnd høyskole og 1 har bachelor i sosialt arbeid.

Troms

Vi har fått informasjon fra 23 overformynderier, og mangler fullstendig tilbakemelding fra 3 kommuner. Det er 5 overformynderier som har fast formann i Troms fylke.

Det er 4 personer som har hele sin stilling tilknyttet overformynderiet. 3 har 100 % stilling. 2 er jurister, 1 har høyskole og 1 har videregående.

Finnmark

Vi har fått informasjon fra 16 overformynderier, og mangler tilbakemelding fra 3. Det er ingen faste formenn i Finnmark.

Det er 3 personer som har hele sin stilling tilknyttet overformynderiet. Ingen har 100 % stilling. 1 har forsikringsakademi og 2 har høyskole.

Til sammen har vi fått rapportert inn at 96 personer har hele sin stilling tilknyttet vergemålsområdet. 64 av disse har 100 % stilling. I tillegg kommer et antall personer som har en miks av vergemål og andre oppgaver i sin stilling. Fordelt på fylkene ser oversikten over de med 100 % stilling og de som har hele sin stilling (både hel- og deltidsstilling) tilknyttet vergemålsområdet slik ut:

	100% stilling	Hele stillingen
Østfold	12	13
Akershus/Oslo	20	29
Hedmark	0	0
Oppland	0	1
Buskerud	3	4
Vestfold	1	3
Telemark	4	7
Aust-Agder	2	2
Vest-Agder	0	4
Rogaland	0	1
Hordaland	10	12
Sogn og Fjordane	0	1
Møre og Romsdal	2	2
Sør-Trøndelag	6	7
Nord-Trøndelag	0	0
Nordland	1	3
Troms	3	4
Finnmark	0	3
Landet	64	96

3. ARBEIDSRETTSLIGE KONSEKVENSER AV VERGEMÅLSREFORMEN

3.1 Innledning

Vergemålsreformen innebærer at den enkelte Fylkesmann overtar den lokale vergemålsmyndigheten slik den er angitt i ny vergemålslov, fra kommunene. Dette vil ha konsekvenser for de som i dag arbeider med vergemålsoppgaver i kommunene.

Sluttrapporten fra forprosjektet legger til grunn at overføringen i noen tilfeller vil kunne være en virksomhetsoverdragelse fra den enkelte kommune til det enkelte Fylkesmannsembete, og at arbeidsmiljølovens regler om virksomhetsoverdragelse vil kunne komme til anvendelse.

Formålet med fremstillingen i dette kapitlet er å operasjonalisere arbeidet med virksomhetsoverdragelsen på grunnlag av gjeldende rett. Kapitlet er ikke ment å være en uttømmende gjennomgang av gjeldende rett og/eller problemstillinger som kan oppstå. De vurderinger og synspunkter som Samarbeidsutvalget gir uttrykk for er ment som veiledning til gjennomføringen av prosessen i den enkelte kommune og hos den enkelte Fylkesmann.

3.2 Noen utgangspunkter

Det rettslige grunnlaget for denne prosessen vil i hovedsak være:

- Arbeidsmiljølovens kap. 16 som skal sikre at arbeidstakerne ikke får dårligere rettigheter som følge av en virksomhetsoverdragelse, herunder retten til å følge med over til ny arbeidsgiver på samme vilkår som tidligere.
- Punkt 5.8 i hovedtariffavtalen i staten som omhandler overføring av ikke-statlig virksomheter til det statlige tariffområdet.

I tillegg er statlig overtakelse av oppgaver/virksomheter fra bl.a. kommunal sektor omtalt i FADs veileder "Personalpolitikk ved omstillingsprosesser", kapitel 5.15.

Andre viktige faktiske premisser for prosessen er:

- Det er den lokale vergemålsmyndigheten som overføres fra hver enkelt kommune til den enkelte Fylkesmann.
- Det skjer en overføring fra hver enkelt av landets 429 kommuner. Det betyr at vurderingen av om det foreligger en virksomhetsoverdragelse, og hva den i så fall omfatter, må foretas for den enkelte kommune.

En viktig målsetting i gjennomføring av vergemålsreformen er å legge til rette for en smidig og forutsigbar virksomhetsoverdragelse fra kommunene til staten, som ivaretar både arbeidsgivernes og de ansattes interesser – og som forhindrer utstøting fra arbeidslivet som følge av omstillingen. Dette hensynet må etter samarbeidsutvalgets syn være førende ved vurderingen av problemstillinger og valg av løsninger, slik at en finner løsninger som er gode både for arbeidsgiver og arbeidstaker innenfor rammene av gjeldende rett. For å komme fram til disse gode løsningene er det viktig å ha godt samarbeid og god dialog mellom tidligere og ny arbeidsgiver, de aktuelle ansatte og deres tillitsvalgte.

3.3 Når foreligger det en virksomhetsoverdragelse?

Arbeidsmiljøloven § 16-1 stiller opp tre vilkår som alle må være oppfylt for at en overføring skal være en virksomhetsoverdragelse i lovens forstand:

1. Det må skje en overdragelse

Stortinget har gjennom ny vergemålslov gjort vedtak om at dagens lokale vergemålsmyndighet skal overføres fra de kommunale overformynderiene til Fylkesmannen.

Samarbeidsutvalget mener derfor at vilkåret om at det skal skje en overdragelse, er oppfylt for alle kommuner, jf. også pkt. 4.3.4 i Ot.prp. nr. 79 (2000-2001) Om lov om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (virksomhetsoverdragelse m.m.)

2. ... av en selvstendig enhet

Begrepet selvstendig enhet omtales ofte som «en organisert helhet av personer og aktiviteter som gjør det mulig å utøve en økonomisk virksomhet med et selvstendig økonomisk formål». Poenget er at det som overføres til ny arbeidsgiver må være en stabil enhet, ikke en enhet som skal fullføre en tidsbegrenset oppgave. Typisk vil en se etter om den aktiviteten som overføres er en organisatorisk enhet, som det er knyttet bestemte personer til. Organisasjonskart vil ofte være et utgangspunkt for vurderingen, men dette er ikke avgjørende.

I dag er overformynderiene i kommunen av svært ulike størrelse, og er også svært ulikt organisert. For å lette vurderingen i den enkelte kommune, vil Samarbeidsutvalget peke på følgende momenter som særlig relevante for vurderingen av om det er en selvstendig enhet som overføres:

- Om enheten fremgår på organisasjonskart eller som et eget virksomhetsområde eller aktivitetsområde
- Om enheten har ansatte som hovedsakelig arbeider med vergemålsoppgaver
- Om enheten har fast formann

Ved denne vurderingen er det viktig å være oppmerksom på at det er den lokale vergemålsmyndigheten som overføres fra kommunene til Fylkesmennene. Det betyr at det nødvendigvis ikke er slik at hele dagens overformynderi omfattes av virksomhetsoverdragelsen.

Dette vil være en særlig problemstilling for de av dagens kommuner som driver såkalt «fellesforvaltning» av midlene som tilhører personer under vergemål. Det vil si at i stedet for å ha pengene til personer under vergemål stående på individuelle konti i bank, så er samtlige midler plassert i markedet. Disse overformynderier vil ha mer omfattende finans- og regnskapsoppgaver enn hva Fylkesmannen vil få. Disse kommunene har ofte egne finansforvaltere som arbeider med oppfølging og plassering av finansporteføljen. Denne oppgaven knyttet til fellesmassene og finansforvaltning faller bort i den nye vergemålsordningen da det følger av loven at pengene skal plasseres på individuelle konti i bank på vilkår som er framforhandlet

av den sentrale vergemålsmyndigheten. Disse aktivitetene videreføres dermed ikke av Fylkesmennene.

3. ... som beholder sin identitet etter overføringen

Identitetskravet knytter seg både til arten av den aktiviteten som overføres, og substansen i enheten. Det er et grunnleggende vilkår at ny arbeidsgiver fortsetter driften i form av samme eller tilsvarende aktiviteter, og om virksomheten i det vesentlige fremstår som den samme etter overføringen. Ved denne vurderingen må en bl.a. se hen til hva som karakteriserer den aktiviteten som er overført, og om overføringen omfatter det vesentlige av det som karakteriserer virksomheten.

Samarbeidsutvalget mener at det som karakteriserer dagens vergemålsmyndighet er de oppgaver og aktiviteter som utføres, og de ansatte som utfører oppgavene.

Når oppgavene som lokal vergemålsmyndighet overføres fra 429 små og store kommuner, og samles hos 18 Fylkesmenn, vil det nødvendigvis skje organisatoriske endringer. Samarbeidsutvalget mener likevel at organiseringen hos Fylkesmennene ikke bør ha avgjørende betydning for om identitetsvilkåret er oppfylt. Aktivitetene som lokal vergemålsmyndighet vil langt på vei bli videreført etter overføringen, med de endringer som følger av ny vergemålslov. Etter Samarbeidsutvalgets syn vil derfor identitetskravet være oppfylt dersom Fylkesmennene overtar en betydelig del av den arbeidsstyrken som utførte oppgavene i den enkelte kommune.

Samarbeidsutvalget vil på denne bakgrunn anbefale følgende momenter ved vurderingen av om det foreligger virksomhetsoverdragelse i den enkelte kommune:

Samarbeidsutvalget anbefaling:

Det er den lokale vergemålsmyndigheten slik den er angitt i ny vergemålslov, som overføres fra kommunene til Fylkesmannen. Det vil bero på en helhetsvurdering om overføringen av den lokale vergemålsmyndigheten fra en kommune til Fylkesmannen er en virksomhetsoverdragelse, der sentrale momenter vil være:

- *Om enheten fremgår på organisasjonskart eller som et eget virksomhetsområde eller aktivitetsområde*
- *Om enheten har ansatte som hovedsakelig arbeider med vergemålsoppgaver*
- *Om enheten har fast ansatt formann*
- *Om Fylkesmannen overtar en betydelig del av de ansatte som utførte oppgavene som lokal vergemålsmyndighet i den enkelte kommune*

3.4 Hvilke ansatte som omfattes av en virksomhetsoverdragelse

Når spørsmålet om det foreligger en virksomhetsoverdragelse er avklart for den enkelte kommune, skal det deretter tas stilling til hvilke ansatte som omfattes, og som dermed bli overført til Fylkesmannen.

Ved denne vurderingen må en ta utgangspunkt i at det er den lokale vergemålsmyndigheten som overføres fra kommunene til Fylkesmennene. Her må en skille ut lokal vergemålsmyndighet fra eventuelt andre oppgaver som er lagt til det enkelte overformynderi. Det kan dermed oppstilles noen klare utgangspunkter:

- Det er bare ansatte som i dag har oppgaver innen lokal vergemålsmyndighet som omfattes. Valgte ombud omfattes derfor ikke – de er ikke arbeidstakere i arbeidsmiljølovens forstand, og omfattes dermed heller ikke av virksomhetsoverdragelsen.
- Både fast og midlertidig ansatte i stillinger som vedvarer utover 1.7.2013 omfattes. Det forutsettes at arbeidsavtaler med midlertidig ansatte ikke fornyes eller forlenges utover 1.7.2013.
- Ansatte i 100 % stilling, og der hele stillingen benyttes til oppgaver innen lokal vergemålsmyndighet, må anses for omfattet av virksomhetsoverdragelsen.
- Det samme gjelder for ansatte i delstillinger, som bruker hele sin stilling på oppgaver innen lokal vergemålsmyndighet.

For en gruppe arbeidstakere vil vurderingen være vanskeligere. Dette gjelder ansatte som dels arbeider med vergemålsoppgaver, og dels arbeider med andre oppgaver innen kommunen. Dette spørsmålet er lite avklart i gjeldende rett. Juridisk teori¹ legger til grunn at det avgjørende vil være hvor arbeidstakerne primært har sin tilknytning, og hvor det er mest naturlig at de fortsetter. Dette vil bero på en helhetsvurdering der det bl.a. må ses hen til hvor stor del av stillingen den ansatte bruker på vergemålsoppgaver, hvor stillingen er plassert på organisasjonskartet mv. Slike vurderinger må gjøres i samarbeid mellom kommunen og Fylkesmannen, de aktuelle ansatte og deres tillitsvalgte. Situasjonen for disse personene bør forsøkes løst individuelt i samarbeid mellom kommunen og Fylkesmannen, de aktuelle ansatte og deres tillitsvalgte.

Samarbeidsutvalget anbefaling:

Når vilkårene om virksomhetsoverdragelse foreligger i en kommune, bør følgende ansatte omfattes av overføringen til Fylkesmannen:

- ***Alle faste ansatte med hel- eller deltidstilling som bruker hele sin arbeidstid innenfor vergemålsoppgavene i kommunen***
- ***For ansatte som bare bruker deler av sin arbeidstid til vergemålsoppgaver, vil avgjørende være hvor arbeidstakerne primært har sin tilknytning, og hvor det er mest naturlig at de fortsetter. Slike vurderinger må gjøres i samarbeid mellom kommunen og Fylkesmannen, de aktuelle ansatte og deres tillitsvalgte***

¹. Omstilling og nedbemanning. Jan Fougner mfl.. 2011. Side 183. Se også Martin Jetlund i Arbeidsrett og arbeidsliv Bind 4 2010 side 295

3.5 Konsekvenser for de ansatte som omfattes av virksomhetsoverdragelsen

Formålet med bestemmelsene om virksomhetsoverdragelse er at arbeidstakerne ikke skal få svekkede rettigheter som følge av at en slik overdragelse. Videre er utgangspunktet at både de rettigheter og plikter som ansatte har hos kommunene følger med over til Fylkesmennene. Nedenfor omtales kort noen aktuelle temaer når det gjelder den konkret forestående virksomhetsoverdragelsen fra de aktuelle kommuner til den enkelte Fylkesmann.

Reservasjonsrett

Ansatte som har rett til å bli med til Fylkesmannen, har ikke samtidig plikt til å følge med i overdragelsen. Dette kalles reservasjonsrett. Hvis en ansatt ønsker å benytte seg av sin reservasjonsrett, er konsekvensen at vedkommende står uten et formelt arbeidsforhold når overdragelsen skjer med mindre den ansatte får tilbud om å fortsette i kommunen. Arbeidstaker som vil motsette seg overføring til Fylkesmannen må skriftlig underrette sin kommune om dette innen fastsatt frist. En ansatt som benytter seg av sin reservasjonsrett, har fortrinnsrett til ny ansettelse i kommunen i ett år fra overdragelsestidspunktet.

Valgrett

Det er en ulovfestet rett at arbeidstaker kan velge å opprettholde arbeidsforholdet i kommunen hvis overføringen fører til "*ikke uvesentlige negative endringer i arbeidstakerens situasjon*". Synspunktet bygger på at «visse endringer kan være av en så inngripende karakter, og bety så mye for arbeidstakernes nåtidige og fremtidige situasjon, at de bør utløse en valgrett»². Om valgrett foreligger, beror på en konkret vurdering. Det er naturlig at vurderingene av om en slik valgrett foreligger drøftes mellom kommunen og Fylkesmannen, de aktuelle ansatte og deres tillitsvalgte. Samarbeidsutvalget vil særlig peke på at det må ses hen til geografiske, sosiale, helse- og velferdsmessige hensyn ved denne vurderingen.

Lovverk

Ved overføring til Fylkesmannen kommer tjenestemannsloven og tjenestetvistloven automatisk til erstatning for tilsvarende lover i kommunal sektor – arbeidsmiljøloven og arbeidstvistloven.

Avtaleverk

Ved overføring av ansatte fra kommunene til Fylkesmannen blir det statlige avtaleverket gjeldende for de overførte ansatte. Det skal inngås ny tariffavtale for den overførte virksomheten, jf. HTA pkt.5.8.

Lønn

Kommunal arbeidstaker som overføres til Fylkesmannen opprettholder samme lønn som på overføringstidspunktet. Lønnsansiennitet overføres.

Innplassering

Den overførte ansatte skal plasseres i en relevant stillingskode som bl.a. skal sikre framtidig relevant lønnsutvikling m.m. Denne innplasseringen skjer hos

² Se Rt. 2000 s. 2047 Psykiatridommen

Fylkesmannen og etter reglene i hovedtariffavtalen og den lokale lønnspolitikken hos Fylkesmannen.

Ansiennitet

Tjenestemannsloven gir statlig ansatte noen særrettigheter som andre ansatte ikke har. Som utgangspunkt kan en ikke bruke ansiennitet opptjent hos en kommune til å få slike rettigheter, men må vente til en har arbeidet lenge nok i staten etter overføringen. Noen typiske tilfeller på situasjoner der ansiennitet fra kommunen ikke gir uttelling nevnes nedenfor:

- Sterkt stillingsvern, tjml. § 10 og oppsigelsesfrister: Utgangspunktet er at en bare kan få det sterkere stillingsvernet som følge av tjenestetid i staten. Noe annet kan imidlertid fastsettes i virksomhetens personalreglement.
- Intern fortrinnsrett, tjml. § 13 nr.1: Kravet om et års tjeneste kan ikke oppfylles med tjenestetid hos en kommune. I praksis bør spørsmålet imidlertid ikke komme på spissen, se FADs veileder ved omstillingsprosesser pkt. 5.7.
- Ekstern fortrinnsrett, dvs fortrinnsrett til ny stilling i staten, tjml. § 13 nr. 2: Ansiennitet hos kommunen kan ikke danne grunnlag for slik rett.
- Ventelønn: Ansiennitet hos en kommune kan ikke danne grunnlag for en slik rett.

Individuell arbeidsavtale

Det skal inngås ny arbeidsavtale mellom Fylkesmannen og den ansatte. I den forbindelse kan det tas opp justeringer og endringer i spesielle vilkår i den ansattes arbeidsavtale som Fylkesmannen ønsker å endre – eksempelvis spesielle personlige godtgjørelser eller vilkår.

Pensjonsordning

Det er en egen overføringsavtale mellom staten og kommunene når det gjelder pensjonsvilkår. Avtalen gir de ansatte fulle rettigheter som hos kommunen selv om de overføres til Statens pensjonskasse fra overføringstidspunktet..

3.6 Overtallighet av ansatte etter virksomhetsoverdragelsen

Sjansene for overtallighet ved denne virksomhetsoverdragelsen er små, og i tilfelle overtallighet vil den ha liten omfang. Det er partenes felles ambisjon at ingen skal sies opp eller bli utstøtt av arbeidslivet som følge av denne reformen og virksomhetsoverdragelsen.

Dersom det oppstår overtallighet hos den enkelte Fylkesmann etter virksomhetsoverdragelsen fra kommunene, må dette løses ved det enkelte embete etter reglene i tjenestemannsloven. Det er viktig å merke seg at ansatte som har blitt overført fra kommunen til Fylkesmannen ikke nødvendigvis har alle rettigheter etter tjenestemannsloven, jf. det som er sagt ovenfor om ansiennitet.

Av hensyn til den enkelte arbeidstaker og den enkelte Fylkesmann, er det viktig at en i forbindelse med gjennomføringen av virksomhetsoverdragelsen undersøker om det kan oppstå overtallighet hos Fylkesmannen. For den enkelte ansatte vil det være viktig å få

slik informasjon for å kunne vurdere om han eller hun skal benytte reservasjonsretten, og for eventuelt å vurdere om situasjonen er slik at han eller hun kan ha en valgrett.

Fylkesmannen bør kunne vurdere en økonomisk engangskompensasjon til kommuner som er villig til å videreføre et arbeidsforhold til en ansatt som vil kunne komme i en overtallighetssituasjon hos Fylkesmann. JD har avsatt noen midler til dette formålet.

3.7 Konsekvenser av vergemålsreformen for de ansatte som ikke omfattes av en virksomhetsoverdragelse

Vergemålsreformen vil også ha konsekvenser for ansatte i kommuner der en kommer til at det *ikke* foreligger en virksomhetsoverdragelse, og for ansatte som *ikke* blir omfattet av en virksomhetsoverdragelse, eksempelvis fordi de bare har hatt deler av stillingen sin tilknyttet vergemålsoppgaver.

I begge tilfeller vil de ansatte fortsette arbeidsforholdet i kommunene på vanlige vilkår, men miste oppgaver som følge av at den lokale vergemålsmyndigheten overtas av Fylkesmannen. Dette kan igjen føre til overtallighet i kommunen, noe som må løses etter gjeldende regler i arbeidsmiljøloven og det kommunale avtaleverket.

I forbindelse med konsultasjonsforhandlingene mellom staten og kommunesektoren om reduksjon av rammeoverføringene til kommunene i forbindelse med at kommunene nå slipper vergemålsoppgavene, ble det enighet om at kommunene skulle få beholde 44,8 mill. som engangsbeløp for omstilling av personale som ikke ble overført til Fylkesmannen.

4. ROLLER, ANSVAR OG PARTSFORHOLD

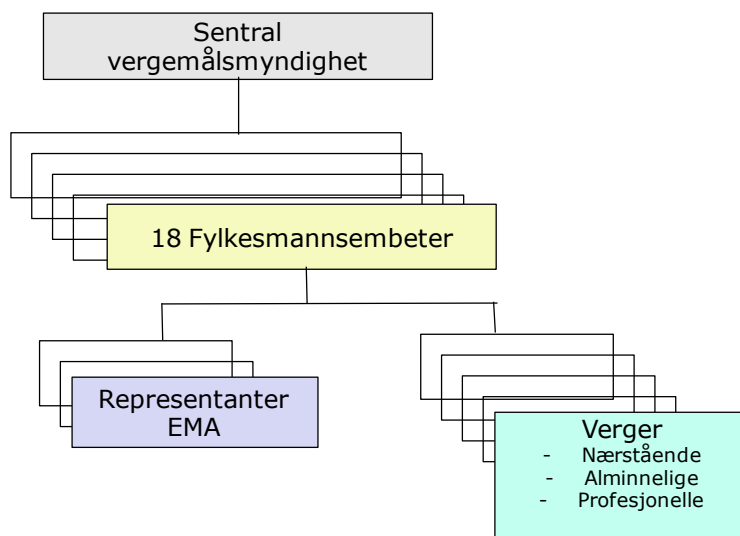
4.1 Dagens organisering

Dagens vergemålsoppgaver er organisert via overformynderier i kommunene. Hver enkelt kommune er en selvstendig juridisk enhet og arbeidsgiver. Kommunene er organisert i Kommunenes interesse- og arbeidsgiverorganisasjon (KS). Oslo kommune er imidlertid kun en del av KS som interesseorganisasjon.

Noen kommuner har interkommunalt samarbeid om vergemålsoppgavene. Det betyr at selv om hver enkelt kommune har ansvaret for oppgavene etter vergemålslovene, så er selve oppgaveløsningen satt ut til et interkommunalt samarbeid. Så langt vi har oversikt er disse samarbeidene enten organisert som § 27 eller § 28 samarbeid etter kommuneloven. Det betyr at ansatte i det interkommunale overformynderiet kan være ansatt enten i kontorkommunen (§ 27), i vertskommunen (§ 28) eller i det interkommunale samarbeidet.

Fylkesmannen har i dag en rolle som klage- og tilsynsorgan overfor de kommunale overformynderiene. Denne oppgaven er i forprosjektrapporten estimert til i underkant av 6 årsverk totalt for samtlige embeter. Det legges til grunn at disse årsverkene og personene forblir hos Fylkesmannen og ikke er gjenstand for noen virksomhetsoverføring til den nye sentrale vergemålsforvaltninga.

4.2 Ny organisering



Figur 1: Figuren viser organiseringen av den nye vergemålsforvaltninga (under departementsnivået).

Representanter og verger er bare oppnevnt for konkrete oppdrag og får betalt i form av honorar/godtgjørelse. De er ikke ansatte. Deres oppdrag videreføres automatisk gjennom reformen.

Oppgavene som lokal vergemålsmyndighet overføres altså fra 429 kommuner til Fylkesmannen i eget fylke.

4.3 Nivåer, roller og partsforhold

Nedenfor framstilles de ulike nivåer, roller og oppgaver som gjelder mellom arbeidslivets parter i forbindelse med virksomhetsoverdragelsen i vergemålsreformen:

Nasjonalt nivå

Staten JD som ansvarlig for vergemålsreformen FAD som ansvarlig for statens arbeidsgiver-, personal- og omstillingspolitikk, og som administrativ overordnet Fylkesmennene. Hovedsammenslutningene: - LO stat - YS stat - Unio - Akademikerne	Kommunene KS som arbeidsgiverforening Oslo kommune Forhandlingssammenslutningene: - LO kommune - YS kommune - Unio - Akademikerne
Roller og ansvar på statlig side: • Informasjon til hovedsammenslutningene • Informasjon til Fylkesmennene • Tilrettelegge for gode prosesser mellom kommunene og Fylkesmennene • Gi råd underveis • Bidra til å løse eventuelle konflikter • Inngå ny tariffavtale for den overførte virksomheten, jf. HTA pkt. 5.8 nr. 3 • Si opp tariffavtalen/er som tidligere arbeidsgiver var bundet av	Roller og ansvar på kommunal side: • Informasjon til forhandlings-sammenslutningene • Informasjon til kommunene • Tilrettelegge for gode prosesser mellom kommunene og Fylkesmennene • Gi råd underveis • Bidra til å løse eventuelle konflikter
Samarbeidsutvalget • Klargjøre det arbeidsrettslige grunnlaget • Klargjøre roller og ansvar • Praktisering av medbestemmelse og informasjon • Utarbeide veiledningsmateriell	

Det nasjonale nivåets rolle er altså å klargjøre de nasjonale rammene og retningslinjene for hvordan overføringen av oppgaver skal foregå mellom de 429 kommunene og 18 Fylkesmennene samt bidra med råd og veiledning i denne prosessen.

Lokalt nivå

Staten Arbeidsgiver: Det enkelte fylkesmannsembetet Arbeidstakerne: Arbeidstaker-organisasjonene i det enkelte embete	Kommunene Arbeidsgiver: Den enkelte kommune Arbeidstakerne: Arbeidstaker-organisasjonene i den enkelte kommune
--	---

Roller og ansvar statlig side: • Informasjon til egne ansatte • Medbestemmelse i embetene • Informasjon til kommunene • Sette opp prosessen mellom Fylkesmannen og kommunene • Utarbeide egen organisasjons- og bemanningsplan • Foreta innplassering av ansatte som skal overføres – både i forhold til oppgaver og vilkår • Gi tilbud til ansatte • Avklare eventuelt avvikende overføringstidspunkt • Inngå ny arbeidsavtale • Opplæring og innfasing av nye medarbeidere	Roller og ansvar kommunal side: • Informasjon til egne ansatte • Medbestemmelse i kommunen • Følge opp egne oppgaver i prosessen med virksomhetsoverdragelsen • Ta stilling til virksomhetsoverdragelse eller ikke • Hvis virksomhetsoverdragelse – identifisere ansatte som skal overføres og melde disse til Fylkesmannen • Avklare arbeidsforhold og oppgaver for medarbeidere som blir igjen i kommunen • Samarbeid med Fylkesmannen om hensiktsmessige overføringsdatoer
--	--

4.4 Avklaringsansvar

Kommunene avklarer – etter dialog med de ansattes organisasjoner:

- Om det foreligger virksomhetsoverdragelse i egen kommune eller ikke
- Hvilke ansatte som i tilfelle skal overføres
- Om valgt foreligger
- Videre arbeidsforhold og oppgaver til medarbeidere som forblir i kommunen og som mister vergemålsoppgavene pga. vergemålsreformen

Fylkesmannen avklarer – etter dialog med de ansattes organisasjoner:

- Egen organisasjons- og bemanningsplan for vergemålsoppgavene
- Innplassering av ansatte som skal overføres fra kommunene – både i forhold til oppgaver og lønns-/arbeidsvilkår.

Hvis partene ikke kan bli enig om løsningene lokalt, må en løsning finnes via konfliktløsningsmekanismene i lov- og avtaleverket.

Samarbeidsutvalget anbefaling:

Hovedaktørene i gjennomføring av den forestående virksomhetsoverdragelsen er Fylkesmennene og kommunene.

Det legges til grunn at virksomhetsoverdragelsen skal skje fra de aktuelle kommuner i fylket til Fylkesmannen i vedkommende fylke.

Fylkesmennene og kommunene må etablere et godt samarbeid seg i mellom og avklare hvordan ansatte og deres organisasjoner skal involveres i arbeidet.

Det oppfordres til at konflikter og uoverensstemmelser av ulikt slag forsøkes løst lokalt i samarbeid med berørte ansatte og deres organisasjoner.

5. MEDBESTEMMELSE OG INFORMASJON

5.1 Formelle rammer

Vergemålsreformens virksomhetsoverdragelse fra kommunene til Fylkesmennene har først og fremst konsekvenser for dagens ansatte i de kommunale overformynderiene. Konsekvensene for de ansatte hos Fylkesmannen er at de vil få tilført en betydelig ny oppgave, 163 nye årsverk og minst et tilsvarende antall nye kollegaer.

Nedenfor gis en oversikt over lov- og avtaleverk som danner sentrale rammer for gjennomføring av medbestemmelse og informasjon i prosessen.

Område	Kilde	Regulerer bla.
Virksomhets-overdragelse	Arbeidsmiljølovens kap. 16	• Lønns- og arbeidsvilkår • Reservasjonsrett • Vern mot oppsigelse • Informasjon og drøfting med tillitsvalgte • Informasjon til arbeidstakerne • Representasjon
Medbestemmelse kommunene	Hovedavtalen: Del B § 1-4-1 og § 3-1 bokstav c)	• Partsforhold • Former for medbestemmelse
Medbestemmelse Oslo kommune	Hovedavtalen med underliggende Avtale om medinnflytelse/medbestemmelse	• Gjensidige rettigheter og plikter • Tillitsvalgtordningen • Partssammensatte utvalg
Medbestemmelse i staten	Hovedavtalen for arbeidstakere i staten – del 1 medbestemmelse HTA pkt. 5.8 Tilpasningsavtalen for det enkelte fylkesmannsembetet	• Partsforholdet • Former for medbestemmelse • Saksbehandling • Personalpolitikk • Forholdet til arbeidsmiljøloven • Særskilte bestemmelser om overføring av ikke-statlige virksomheter til det statlige tariffområdet (HTA 5.8)

Informasjon etter arbeidsmiljøloven

For de kommuner der det kan foreligge en virksomhetsoverdragelse, vil arbeidsmiljølovens kap. 16 gjelde overordnet for hele prosessen - også i forhold til medbestemmelse og informasjon:

- a) § 16-5 sier at tidligere og ny arbeidsgiver så tidlig som mulig skal gi informasjon om og drøfte overdragelsen med arbeidstakernes tillitsvalgte.
- b) Etter § 16-6 skal tidligere og ny arbeidsgiver så tidlig som mulig informere de berørte arbeidstakere om overdragelsen

Helt konkret spesifiserer § 16-5, 2. ledd at det skal gis særskilt informasjon om:

- a) grunnen til overdragelsen,
- b) fastsatt eller foreslått dato for overdragelsen,
- c) de rettslige, økonomiske og sosiale følger av overdragelsen for arbeidstakerne,
- d) endringer i tariffavtaleforhold,
- e) planlagte tiltak overfor arbeidstakerne,
- f) reservasjons- og fortrinnsrett, og fristen for å utøve slike rettigheter.

Medbestemmelse etter hovedavtalene

Hovedavtalene for både staten og kommunene avklarer hva som er partsforholdet i virksomhetene. Begge avtalene viser til at hovedformene for medbestemmelse er a) forhandlinger (gjelder ikke for kommunene i lokale omstillingsspørsmål), b) drøftinger og c) informasjon.

5.2 Praktisering av medbestemmelse

Samarbeidsutvalget anbefaling:

- a) På nasjonalt nivå utøves medbestemmelsen gjennom det partssammensatte Samarbeidsutvalget. I tillegg kan hovedsammenslutningene kreve saker tatt opp gjennom tillitsvalgtordningen på vanlig måte*
- b) På kommunalt nivå utøves medbestemmelsen gjennom ordningen for tillitsvalgte lokalt samt de definerte partssammensatte utvalg i den enkelte kommune*
- c) Hos Fylkesmannen utøves medbestemmelsen i henhold til lokalt inngåtte tilpasningsavtaler*

5.3 Gjennomføring av informasjon

Gjennomførte aktiviteter

- a) JD sendte i juni 2011 brev til arbeidstakerorganisasjonene i kommunal sektor med orientering om vergemålsreformen og at en stod foran en virksomhetsoverdragelse.
- b) FAD avviklet i oktober 2011 informasjonsmøte med hovedorganisasjonene i staten med orientering om vergemålsreformen og at en stod foran en virksomhetsoverdragelse.
- c) JD har i brev til Fylkesmennene i november 2011 gitt beskjed om at:
 1. Fylkesmennene må orientere egne ansatte om den forestående vergemålsreformen og tilhørende virksomhetsoverdragelse.

2. Fylkesmennene skal sende eget brev til kommunene i forbindelse med oppgaver og samarbeid knyttet til reformen i 2012, og spesielt påpeke kommunens ansvar for å informere berørte ansatte i henhold til aml § 16-6.

Informasjonsstrategi framover

Utfordringen framover er først og fremst å nå de ansatte i kommunene som blir berørt av vergemålsreformen og virksomhetsoverdragelsen med noenlunde lik informasjon til riktig tid. Ansvaret ligger hos kommunene og Fylkesmennene, og betinger et godt samarbeid mellom disse.

Samarbeidsutvalget anbefaling:

- a) Kommunene og Fylkesmennene har et felles ansvar for god og rettidig informasjon til ansatte som blir berørt av vergemålsreformen og virksomhetsoverdragelsen*
- b) I tillegg til punkt a), vil det opprettes en egen side under www.regjeringen.no/jd/vergemaal med informasjon til ansatte. Denne nettkanalen overføres senere til vergemålsportalen*

6 .Veiledende prosessbeskrivelse

6.1 Oversikt

Proessen rundt virksomhetsoverdragelsen kan deles i to:

- a. *Kommuner hvor det ikke skjer virksomhetsoverdragelse.* Avklaring må formelt skje i den enkelte kommune om overføring av de lokale vergemålsoppgavene til Fylkesmannen rettslig sett er å betrakte som en virksomhetsoverdragelse slik kriteriene er fastsatt i loven og operasjonalisert i kap. 3 i denne rapporten. Det er sannsynliggjort at for de aller fleste kommuner vil det ikke være snakk om virksomhetsoverdragelse. Rent praktisk bør Fylkesmannen kunne bistå i disse avklaringene ut fra sin kjennskap til den enkelte kommune. Konsekvensene for ansatte som mister arbeidsoppgaver ved at dagens vergemålsoppgaver overføres til Fylkesmannen, må deretter løses i samarbeid mellom vedkommende kommune, berørte ansatte og deres organisasjoner.
- b. *Kommuner hvor det skjer virksomhetsoverdragelse.* I de kommuner hvor det skal skje en virksomhetsoverdragelse , blir prosessen med å identifisere ansatte som skal overføres, vilkår for dette osv. mer omfattende. I tillegg til et godt samarbeid mellom kommunene, de berørte ansatte og deres organisasjoner, betinger en god prosess her også involvering og samarbeid med Fylkesmannen .

6.2 Kronologisk prosessoversikt med oppgaver og ansvar

På de neste sidene gis en kronologisk veiledende oversikt over den samlede prosessen med avklaring av spørsmålene om virksomhetsoverdragelse eller ikke samt avklaring av hvilke personer som til slutt skal begynne hos ny lokal vergemålsmyndighet, Fylkesmannen:

Når 2012	Oppgave	Hjelpemidler	Ansvarlig	Deltar
Jan	Informasjonsbrev til kommune	Brev fra JD til Fylkesmennene av 28.11.2011	Fylkesmann	
Jan/febr	Informasjon til ansatte hos Fylkesmennene	Sluttrapport fra forprosjektet Rapport fra Samarbeidsutvalget	Fylkesmann	Ansattes organisasjoner
Jan/febr	Informasjon og drøfting med arbeidstakernes tillitsvalgte	Arbeidsmiljølovens kap. 16-5 Sluttrapport fra forprosjektet Rapport fra Samarbeidsutvalget	Kommunen	Ansattes organisasjoner
Jan/febr	Informasjon til ansatte i dagens overformynderier	Arbeidsmiljølovens kap. 16-6 Sluttrapport fra forprosjektet Rapport fra Samarbeidsutvalget	Kommunen	Ansattes organisasjoner
Februar	Utarbeide lokal organisasjons-, kompetanse- og bemanningsplan for lokal vergemålsmyndighet hos den enkelte Fylkesmann	Sluttrapport fra forprosjektet Lokal tilpasningsavtale	Fylkesmann	Ansattes organisasjoner
Februar	Initiativ til å få satt i gang prosessen med å avklare om virksomhetsoverdragelse er aktuelt	Rapport fra Samarbeidsutvalget	Fylkesmann	Kommunen
Februar	Vurdere om det foreligger virksomhetsoverdragelse	Rapport fra Samarbeidsutvalget	Kommunen	Fylkesmann
Februar	Dialog med de kommuner hvor det er vurdert at det kan foreligge en virksomhetsoverdragelse	Rapport fra Samarbeidsutvalget	Fylkesmann	Kommune
1. mars	Milepæl 1: Når det er avklart hvilke kommuner det skal skje virksomhetsoverdragelse av personale fra		Fylkesmann og kommune	

Når 2012	Oppgave	Hjelpemidler	Ansvarlig	Deltar
Mars	Informasjon og drøfting med arbeidstakernes tillitsvalgte om hvilke ansatte som omfattes av virksomhetsoverdragelsen	Rapport fra Samarbeidsutvalget	Kommunene	
Mars	Informasjon til berørte ansatte som omfattes av overdragelsen	Rapport fra Samarbeidsutvalget	Kommunen	
Mars	Gjennomføring av eventuelle individuelle omstillingssamtaler		Kommunen	Fylkesmann ved behov
Mars	Endelig avklaring av hvilke ansatte som har rett til å overføres til Fylkesmannen	Rapport fra Samarbeidsutvalget	Kommunen	Fylkesmann
April	Brev til alle ansatte som har rett til jobb hos Fylkesmannen med frist til å motsette seg overføringen jfr. aml § 16-3, 2. ledd (reservasjonsretten)	Veiledende mal legges ut på www.regjeringen.no/jd/vergemaal	Kommunen	
April	Oversending av nødvendige personaldata for medarbeidere som ønsker jobb hos Fylkesmannen	Eventuelt skjema utformes lokalt	Kommunen	Fylkesmann
April	Innplassering av medarbeidere som skal overføres i Fylkesmannens organisasjons-, kompetanse- og bemanningsplan	Fylkesmannens organisasjons-, kompetanse- og bemanningsplan Innsendte personaldata	Fylkesmann	Ansattes organisasjoner
Juni	Utsending av brev med arbeidsavtale	Fylkesmannens ordinære tilsettingsbrev/-avtale brukes	Fylkesmann	
15. juni	Milepæl 2: Når det er avklart hos hver enkelt Fylkesmann hvilke personer fra kommunene som skal begynne hos ny lokal vergemålsmyndighet på nærmere avtalt tidspunkt		Fylkesmann og kommune	

Når 2012	Oppgave	Hjelpemidler	Ansvarlig	Deltar
Fra juni og framover	Avklare arbeidsforhold og oppgaver for medarbeidere som blir igjen i kommunen		Kommunen	Ansattes organisasjoner
29. juni	Rapportering til JD fra hver enkelt Fylkesmann om utfallet av prosessen rundt virksomhetsoverdragelse i eget fylke	JD sender ut brev om rapporteringskravene	Fylkesmann	
15. juli	Oppsummerende sluttrapport oversendes Samarbeidsutvalgets medlemmer og Fylkesmennene		JD	
1. september	<i>Milepæl 3: Når prosessen om virksomhetsoverdragelse ifm vergemålsreformen er gjennomført, dokumentert og evaluert</i>		<i>JD/FAD</i>	