

OMSTILLING I STATEN

TILLITSVALGTES ROLLE OG OPPGAVER

TEMA

HVA KAN DU
GJØRE?

VÅR FELLES STYRKE
- DIN TRYGGHET



Lunch © B. Lund, distr: www.strandcomics.no



Norsk
Tjenestemannslag

INNHold

FORORD	3
Ufordringer for tillitvalgte	4
Omstillingsavtaler	4
Mal for omstillingsavtaler	6
Oppfølging av det enkelte medlem	6
Nedbemanning	7
Geografisk flytting	8
Stillingens grunnpreg og krav på stilling	8
Virksomhetsoverdragelse innad i staten	8
Organisatoriske konsekvenser ved omstilling	9
Omstilling - utvikling nasjonalt og internasjonalt	
Omstilling internasjonalt	9
EØS-avtalen	9
Norsk omstillingspolitikk	9
Vedlegg: Saklighetsvilkår ved oppsigelse	9
NTLs 10 omstillingstips	10

Dette temaheftet ble oppdatert august 2019

HVORFOR TRENGER VI KUNNSKAP OM OMSTILLING?

Dette heftet skal være til hjelp for tillitsvalgte og medlemmer i staten som er i en omstillingssituasjon. NTL vil beskrive de politiske kreftene som ligger bak omstillingene, både nasjonalt og internasjonalt, samtidig som vi gir råd om hvordan omstillingene praktisk skal håndteres.

I den første delen av heftet er de ulike typer omstillinger i Staten beskrevet, og det er et eget avsnitt om omstillingsavtaler. Det er også et avsnitt om hvordan det enkelte medlems interesser skal ivaretas i omstillinger. På slutten av heftet er omstillingene i Staten satt inn i et internasjonalt perspektiv, og de politiske holdningene som preger utviklingen er beskrevet med henvisninger til den aktuelle situasjonen i Norge.

Velferdsstaten ble bygget opp som et forsvar mot markedskreftenes usosiale funksjon. Drivkraften bak generasjoners slit og kamp har vært ønsket om å skape et samfunn som sikrer borgerne grunnleggende rettigheter og trygghet basert på prinsippet om å yte etter evne og få etter behov.

De siste 15-20 årene har offentlig forvaltning vært under sterkt press, med krav om omstilling og såkalt modernisering. Endringene skjer i raskt tempo og etter prinsipper og modeller som er utviklet for industri og næringsliv. Det er et politisk ønske om et tydeligere skille mellom forvaltning og tjenesteproduksjon og et krav om at forvaltningen skal være mindre byråkratisk og mer resultatorientert, samtidig som den skal fungere bedre og koste mindre. Konsekvensen er at offentlige virksomheter, eller oppgaver skilles ut og overføres til selvstendige

rettssubjekter. Resultatet av en organisatorisk fristilling er at beslutningsmyndighet flyttes fra regjering og storting til den fristilte virksomheten.

Reformene skal i teorien gi økt makt til forbrukerne, økt frihet til administrative ledere og samtidig styrke den politiske kontrollen. Disse tre målsettingene er vanskelige å oppnå samtidig.

NTL mener at det er et grunnleggende politisk problem hvor langt staten kan gå i retning av å fristille de ulike virksomhetene uten å miste muligheten for demokratisk styring og kontroll. Vi mener også at en sterk og effektiv offentlig sektor, hvor viktige primæroppgaver løses i offentlig regi, er den beste garantisten for å sikre rettferdig fordeling og et godt tilbud til alle. Å privatisere og konkurranseutsette disse oppgavene løser ikke de utfordringene samfunnet står overfor. Slike oppgaver skal fortsatt løses ved bruk av offentlig ansatte. Å fastsette omfanget og kvaliteten på det offentlige tjenestetilbud må være et folkevalgt ansvar.

I tillegg har Stortinget de siste årene gjennomført osthøvelkutt (ABE-kutt/avbyråkratisering- og effektivitetsreformen) som har bidratt til at stadig flere virksomheter har en vanskelig økonomisk situasjon. Dette blir noen steder brukt som begrunnelse for både omstilling og nedbemanninger.

NTL mener at velferdsstaten må utvikles i forhold til endringer i innbyggernes ønsker og behov, men individuelle behov må dekkes innen kollektive rammer med klare avgrensninger mot kortsiktige individuelle interesser. Det tok nesten 100 år å bygge opp velferdsstaten, den kan raseres på kort tid.



Av Thomas Sandvik
forbundssekretær i NTL

NTL MENER DET ER ET
POLITISK PROBLEM HVOR LANGT
STATEN KAN GÅ I RETNING AV Å
FRISTILLE VIRKSOMHETENE UTEN Å
MISTE MULIGHETEN FOR
DEMOKRATISK STYRING OG
KONTROLL.

”
DE TILLITSVALGTE FORPLIKTER
MEDLEMMENE NÅR DE INNGÅR
OMSTILLINGSAVTALE

UTFORDRINGER FOR TILLITSVALGTE

Omstillinger er svært krevende og stiller tillitsvalgte overfor store utfordringer når de skal ivareta medlemmenes interesser.

Det er forskjellige typer omstilling og disse må håndteres på forskjellig måte. Lov- og avtaleverket vil være viktig redskap for de tillitsvalgte i dette arbeidet. De tillitsvalgte har også et ansvar for å delta i utformingen av lokale avtaler som beskriver prosessen og den enkeltes rettigheter i de berørte etatene.

Hovedavtalen i staten legger føringer og rammer for lokale parter i forhold til hvilken måte og av hvem medbestemmelsen skal ivaretas, i den enkelte virksomhet. Særlig er det paragrafene om partsforhold (§ 13 og § 14) og kapittel 2. Former for medbestemmelse som kommer til anvendelse.

I 2001 ble det med hjemmel i Hovedavtalen i staten inngått en sentral avtale som tar for seg ulike problemstillinger i forbindelse med omstillinger, denne har senere blitt reforhandlet.

Det er viktig å være oppmerksom på at de tillitsvalgte forplikter sine medlemmer når de inngår slike avtaler

Denne avtalen slår fast at den enkelte virksomhet, eventuelt det enkelte departement, kan bruke ulike virkemidler for å fremme omstilling, men at tiltakene som hovedregel må finansieres innenfor den enkelte etats budsjett.

OMSTILLINGSAVtaler

I større omstillinger er det vanlig at partene blir enige om en omstillingsavtale. Den kan inneholde bestemmelser om:

- ▶ partsforholdet
- ▶ hvem som skal være med i prosjekt- og styringsgrupper
- ▶ tidsplan
- ▶ hvordan prosessen skal gjennomføres
- ▶ virkemidler for å unngå oppsigelser

OMSTILLINGER I STATEN

I NTLs ORGANISASJONSOMRÅDE HAR VI ERFARING MED MANGE VARIANTER AV OMSTILLING I STATEN:

Etablering av nye etater

Sammenslåing internt i etater eller av etater

Overføring av oppgaver mellom etater

Flytting av etater

Bortfall av oppgaver

Virksomheter som får sine budsjetter redusert

Nedbemanning og effektivitet

Nedleggelse av virksomhet

Overføring av oppgaver til private

Kjøp av tjenester

Vær oppmerksom på følgende når omstillingsavtalen skal inngås:

- Det er vanlig at avtaleutkast inneholder en beskrivelse av bakgrunnen for omstillingen. Det kan godt stå, men det må gå klart fram at beskrivelsen ikke er avtalt mellom partene.
- Dersom det opprettes styringsgrupper eller prosjektgrupper bør omstillingsavtalene inneholde bestemmelser om hvilke fullmakter styrings- og/eller prosjektgruppen(e) skal ha. Det er viktig å være oppmerksom på at mange premisser for hvordan omstillingene skal foregå fastlegges i slike styrings- og prosjektgrupper. Derfor er det viktig at omstillingsavtalene sikrer at tillitsvalgte også er med i disse gruppene.
- Ansiennitetsprinsippet, sist inn - først ut, er et grunnleggende prinsipp i norsk arbeidsliv, og vil, hvis ikke annet er avtalt, bli brukt til å skille mellom ansatte. Hvis avtalen inneholder andre kriterier for å skille mellom ansatte, undergraves ansiennitetsprinsippet.
- Dersom det er aktuelt med innplassering i ny stillingsstruktur, eller flere hevder å ha krav på en stilling, er det viktig å avtale på hvilken måte innplassering skal skje. Blir utvelgelsen behandlet etter vanlige tilsettingsprosedyrer, viker prinsippet om at de med lengst tilknytningstid til virksomheten (ansiennitetsprinsippet) har krav på stillingen. Følgen blir at utvelgelsen skjer etter kvalifikasjoner. Problemet blir først synlig når innplasseringen er ferdig, og man står igjen med noen som ikke var de best kvalifiserte. Da kan det være for sent å hevde at ansiennitetsprinsippet er brutt.
- Det kan være lettere å gjennomføre en nedbemanning uten oppsigelser dersom man har en tidsplan kombinert med helt eller delvis stillingsstopp.
- Skal frivillig avgang framskyndes, vil det være aktuelt å ta i bruk avgangstimulerende tiltak, såkalte sluttpakker. Disse har de tillitsvalgte drøftingsrett på. Dette gjelder både innhold og hvem som skal tilbys dem. Arbeidsgiver kan tilby slike sluttpakker uten at det er inngått avtale mellom de lokale partene.
- Prosessen bør beskrives i avtalen; hva skal skje når og i hvilken rekkefølge

HVA SLAGS TYPE OMSTILLING?

De tillitsvalgte har en viktig rolle i det overordnede arbeidet knyttet til omstillingen, hvor rammer og retningslinjer legges for prosessen. Det er viktig å avklare hvordan fremgangsmåten knyttet til de individuelle forholdene skal gjennomføres og behandles. Hvilken konsekvens en omstilling får for den enkelte vil variere, alt avhengig av hva som skjer med arbeidsplassen, organisatorisk, og vedkommendes arbeidsoppgaver.

Når det er omstilling i virksomheten så er det viktig for tillitsvalgte å finne ut så tidlig som mulig i prosessen, hvilken type omstilling det er og om det er flere samtidig. Det må gjøres for å kunne vurdere hvilke dokumenter som må drøftes eller forhandles, og for å kunne vurdere hvilke konsekvenser det får for våre medlemmer. Eksempler på dokumenter som skal drøftes er tidsplan, bemanningsplan, kompetansekartlegging, budsjett og regnskap.

Omstillinger vi vet kan få store konsekvenser for våre medlemmer er outsourcing/konkurransesetting, virksomhetsoverdragelse og nedbemanning. Alle disse tre omstillingene kan føre til oppsigelser. Det er viktig at tillitsvalgte drøfter virkemidler og at flest mulig tas i bruk.

Heftet "Personalpolitikk ved omstillingsprosesser" ble revidert i 2018, og er en veiledning og retningslinjer fra Kommunal- og Moderniseringsdepartementet til statens arbeidsgivere og arbeidstakere. Vi anbefaler denne når dere gjøres kjent med mulige omstillinger i virksomheten, som et supplement til egen kompetanse og oppslagsverk i de enkelte situasjonene. Men dette er arbeidsgiver sitt verktøy så det kan være uenigheter på enkelte punkter for eksempel valgrett og reservasjonsrett ved virksomhetsoverdragelse innenfor staten. Staten skriver her at det ikke er reservasjonsrett og valgrett i staten. Dom i Borgarting Lagmannsrett av 24.09.18 konkluderer med at det er reservasjonsrett og valgrett i staten.

For virksomheter i omstilling er de ansattes kunnskap, erfaring og kompetanse avgjørende, og de samme el-

ementer står sentralt i arbeidet med å sikre den enkeltes rettigheter. Omstilling som ikke tar vare på disse og arbeidstakernes behov for trygghet, har liten mulighet for å lykkes. Kompetanseutvikling, økt medinnflytelse, aktiv livsfasepolitikk, tilrettelegging av arbeidet, tilpasning av den enkeltes arbeidssituasjon og jobbrotasjon vil bidra til en utvikling i riktig retning. NTL arbeider med å videreutvikle og trygge avtaleverket og de ansattes medinnflytelse på arbeidsplassen. Vi arbeider for at tillitsvalgte skal få nødvendig tid til og muligheter for å tilegne seg nødvendig kunnskap og kompetanse for å utføre oppgaven som tillitsvalgt.

Når rammene er lagt og de individuelle prosessene starter er det arbeidsgiver som har ansvaret. De tillitsvalgtes rolle endres fra representant til en mer tilbaketrukket rådgiverrolle for det enkelte medlem. For NTL er det viktig at medlemmene får nødvendig oppfølging for å kunne ivareta sine rettigheter. Dette blir i første rekke ivaretatt gjennom det lokale tillitsvalgsapparat i samarbeid med NTLs sentrale tillitsvalgte. Gjennom forbundet vil NTLs medlemmer ha tilgang til advokater ved LO's juridiske avdeling, jfr. retningslinjer utarbeidet med utgangspunkt i § 5.12 Juridisk assistanse i NTLs vedtekter. Dette er sendt organisasjonsleddene i A-rundskriv nr. 20/2008. Disse er også tilgjengelig elektronisk på medlemsnett.



Personalpolitikk ved omstillingsprosesser

Revidert november 2018



MAL FOR OMSTILLINGSAVTALER

Daværende FAD og hovedsammenslutningene har laget en mal for omstillingsavtaler. Denne skal brukes som utgangspunkt for slike avtaler. Malen finnes i KMDs veiledning: "Personalpolitikk ved omstillingsprosesser".

Ved siden av Hovedavtalen i staten, ligger det viktige rammebetingelser i statsansatteloven. Dersom det blir snakk om oppsigelser er statsansatteloven med forskrift-er særlig viktig i forhold til den enkeltes individuelle rettigheter. Arbeidsmiljølovens kapittel om virksomhetsoverdragelse kan også få anvendelse, dersom det er på tale å overføre oppgaver fra staten til områder utenfor den statlige hovedtariffavtalen eller overføring av oppgaver mellom etater eller departementer. I hvor stor utstrekning en omstillingsavtale bør inneholde felles forståelse av tema som er berørt i nevnte lover, vil avhenge av situasjonen. Hvorvidt situasjonen kan defineres som en virksomhetsoverdragelse er ett eksempel på saker som kan være omhandlet hvis partene blir enige.

PERSONALPOLITIKK VED OMSTILLINGS- PROSESSER...

er utgitt av Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

Det er Arbeids- og sosialdepartementets veiledning og retningslinjer for omstilling som statlige arbeidsgivere skal følge. I denne finner du også en mal for omstillingsavtaler.

Søk på
www.regjeringen.no

Hva kompetanse betyr må også drøftes slik at det kommer klart fram at det både er realkompetanse og formalkompetanse. Kriterier skal være så objektive som mulig, de må kunne dokumenteres og være etterprøvbare. Unngå subjektive vurderinger som personlig egnethet, endringsvilje eller samarbeidsevner. For å kunne vurdere kompetanse så må man gjennomføre kompetansekartlegging. Hvordan det skal gjennomføres og hvordan skjemaer skal se ut er drøftinger. Utvelgelseskreter bør være så stor som mulig. NTL mener at hele virksomheten skal være utvelgelseskreter. Den kan avgrenses for eksempel i geografiske områder som regioner, resultatområder, avdelinger og kontorer, men det kan føre til uheldige konsekvenser fordi man ikke ser helheten. Det er viktig at NTL tar inn i referater hva man er uenige om slik at det ikke senere tolkes som at man var enige med arbeidsgiver

i kriterier og kreter. Både utvalgskreter og kriterier skal være ferdig drøftet når de individuelle prosessene startes opp. Utvelgelsen skal bygge på en saklig totalvurdering og skal ikke inneholde utenforliggende hensyn. Drøfting om kriterier og kreter skal gjennomføres uavhengig av om grunnen er kutt i bevilgninger eller at arbeidsoppgaver faller bort.

Jo lengre ansiennitet en arbeidstaker har, jo mer tungtveiende må arbeidsgivers begrunnelse for å legge avgjørende vekt på andre utvalgsriterier være. Dette gjelder i enda større grad der lang ansiennitet er kombinert med høy alder. Domstolene legger også vekt på hva partene i virksomheten mener, derfor er det viktig for våre tillitsvalgte å være oppmerksom, slik at ikke våre medlemmer fratras viktige rettigheter.

NEDBEMANNING

Vi snakker om nedbemanning når arbeidet faller bort, eller det er generelle kutt i bevilgninger. Før en virksomhet kan gå til oppsigelser så må tiltak som tilsetningsstopp, avslutning av midlertidige kontrakter/innleie/konsulenter og andre innsparringstiltak vurderes. Arbeidsgiver har en plikt til å forsøke å unngå oppsigelser. Ved omorganisering kombinert med nedbemanning skal alle innplasseres før man gjennomfører utvelgelse, også sykmeldte og ansatte i permisjoner. Arbeidsgiver kan heller ikke ansette nye før alle er innplassert og man har sett etter annen passende stilling til de overtallige.

Ved nedbemanning som medfører oppsigelse, er det arbeidsgiver som avgjør hvem som skal sies opp. Arbeidsgiver skal drøfte med de tillitsvalgte utvelgelseskriterier og utvelgelseskreter. For NTL så er ansiennitet utgangspunktet for utvelgelse. Det er det mest objektive kriteriet og det er et uttrykk for den realkompetansen den enkelte ansatte har. Ansiennitet kan fravikes ved saklig grunn. Eksempel på saklig grunn er kompetanse eller sosiale forhold som alder, helse, økonomi osv.

Privatisering, nedsalg og reduksjon i offentlig eierskap og oppsplitting av virksomheter fører til uforutsigbarhet for brukere og ansatte, svekket lønn og pensjon for ansatte, og dårligere demokratisk styring.

NTLs Prinsipp- og handlingsprogram
2019 - 2022



GEOGRAFISK FLYTTING

Da den nye statsansatteloven trådte i kraft ble det besluttet at det ikke lenger skal være en generell flytteplikt. Nå skal det gjøres en konkret vurdering med utgangspunkt i arbeidsavtalen om arbeidsgiver kan pålegge innenfor styringsretten arbeidstaker å flytte med. Vurderingen må bero på om endringen er så vesentlig og omfattende at det faller utenfor styringsretten. Momenter som må vurderes ift om det er en vesentlig endring er reiseavstand, alder, helse, sosiale forhold, familiens situasjon osv. Hvis endring av kontorsted medfører ukependling eller flytting for den ansatte så anses det å falle utenfor styringsretten. Ved økt daglig reisetid så må man vurdere om det er innenfor en akseptabel pendleravstand. Det er ingen standardtid som man lenger til grunn siden det vil kunne variere avhengig av den enkeltes situasjon. Der vil helse, alder, sosiale forhold og familiesituasjon ha noe å si. Geografisk flytting innenfor kommunen er alltid innenfor styringsretten ifølge departementet.

Hvis endringen er vesentlig og omfattende så innebærer det at det er utenfor arbeidsgiver sin styringsrett. Arbeidstaker er ikke pliktig å følge med. Hvis den ansatte ikke kan følge med så er det oppsigelsesgrunn og arbeidsgiver skal si opp den ansatte. Den ansatte er ikke pliktig til selv å si opp.

Retten til å beholde lønn ved overgang til andre stillinger som følge av omorganiseringer omhandles i § 10 i fellesbestemmelsene i Hovedtariffavtalen i staten. Lokale omstillingssavtaler kan også inneholde bestemmelser som kan ha betydning for den enkeltes muligheter, jfr. det som står om slike avtaler over.

Det vil ikke være adgang til å "fristille" tilsatte i en omorganiseringsprosess, eller kreve at disse må søke sine egne stillinger på nytt. Den ansattes arbeidsavtale gjelder inntil 1) arbeidstaker sier den opp, 2) arbeidsgiver sier den opp, eller 3) arbeidsgiver og arbeidstaker blir enige om en ny avtale.

STILLINGENS GRUNNPREG OG RETT PÅ STILLING

Begrepet grunnpregsstandard brukes når arbeidsgiver gjør endringer i det eksisterende arbeidsforholdet som er så betydelige at grunnpreget i stillingen, eller arbeidsavtalens hovedinnhold, endres. Man må tolke seg frem til hva kjerneinnholdet i stillingen eller arbeidsavtalen er. Det tas utgangspunkt i arbeidsavtalen; oppgaver, ansvar, stillingskode, lønn, stillingsinstruks, kunngjøringstekst fra stillingsutlysning, og særskilt avtalt med videre. Det ses på arbeidsoppgaver på nåværende tidspunkt og hva som tilbys fremover. Stillingens grunnpreg innebærer ikke bare likhet i lønn, men også at stillingene har noenlunde samme funksjoner for eksempel saksbehandling, vanlig kontorarbeid, lederoppgaver osv. Hvis endringen er så vesentlig at stillingen sitt grunnpreg endres, så er det en endringsoppsigelse og arbeidsgiver kan ikke ensidig pålegge det innenfor styringsretten. Det innebærer at statsansatteloven sine regler om oppsigelse, og forvaltningssloven, må følges så fremt arbeidsgiver og arbeidstaker ikke blir enige om en løsning.

Ved omstilling med innplasseringer så må det vurderes om den enkelte arbeidstaker har rett på å følge sin stilling. Det utledes av arbeidsavtalen at arbeidstaker har rett på sin stilling. Vurderingen vil være om vesentlige deler av arbeidsoppgaver er videreført i en annen stilling i ny organisasjon. Man må vurdere dagens arbeidsoppgaver mot den nye stillingen. Arbeidsgiver er pliktig til å gjøre denne vurderingen før de innplasserer noen. Det vil kunne oppstå en situasjon hvor flere personer kan hevde å ha krav på den samme stillingen. Hvordan slike krav skal håndteres kan være omhandlet i den lokale omstillingssavtalen eller det vil bli drøftet.

VIRKSOMHETSOVERDRAGELSE INNAD I STATEN

Ved omstilling innad i staten kan arbeidsmiljøloven (aml) kap. 16 om virksomhetsoverdragelse komme til anvendelse. Med overdragelse menes overføring av en selvstendig økonomisk enhet som beholder sin identitet etter overføringen. Det kan være hele virksomheten eller deler av den som f. eks renholdstjenester eller sentralbord. Overføringen må være til et annet rettssubjekt. Det kan være vanskelig å vurdere om f. eks overføring av arbeidsoppgaver mellom statlige etater eller fusjonering av statlige virksomheter, er virksomhetsoverdragelse. Ta kontakt med NTL for en vurdering og bistand. Krev drøftinger etter aml §16-5 så fort som mulig.

Rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale eller arbeidsforhold overføres til den nye arbeidsgiveren ved virksomhetsoverdragelse jf. aml § 16-2. Det betyr at arbeidstakeren beholder sin stilling med samme innhold, omfang, arbeidstid og lønns- og arbeidsvilkår. Arbeidstaker kan motsette seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver. Dette kalles reservasjonsrett. Det innebærer at arbeidsforholdet opphører ved overdragelsestidspunktet (hovedregelen) og at man har fortrinnsrett til ny ansettelse hos tidligere arbeidsgiver jf. aml § 16-3. Rettspraksis sier at hvis virksomhetsoverdragelsen innebærer inngripende, negative endringer i arbeidssituasjonen har man valgrett. Det gjøres en konkret vurdering for den enkelte arbeidstaker om det er valgrett. En slik negativ endring kan f. eks være at overdragelsen innebærer at arbeidstaker må flytte. Valgrett betyr at man kan velge å bli værende hos nåværende arbeidsgiver. Ved å velge å bli værende så innebærer det at arbeidsoppgavene er borte og det kan foreligge saklig grunn til oppsigelse jf. statsansatteloven § 19.

Staten sier i sine retningslinjer at det ikke er reservasjonsrett eller valgrett ved overføringer mellom statlige virksomheter. Det er advokatene i LO og NTL uenige i, og det vises til dom i Borgarting lagmannsrett 24.09.18 hvor det ble konkludert med at det var valgrett i staten.

ORGANISATORISKE KONSEKVENSER VED OMSTILLING

NTLs organisasjonsidé er å speile arbeidsgivers beslutningsnivåer slik at våre medlemmer er representert med tillitsvalgte på alle arenaer der beslutninger fattes i organisasjonen. Denne modellen er svært hensiktsmessig under statiske forhold, men har en innebygget forsinkelse som kan skape utfordringer ved omorganiseringer.

Når omorganiseringer iverksettes er det avgjørende for vår evne til å ivareta medlemmenes interesser, at vi hurtig og kraftfullt kan omstille egen organisasjon for å møte arbeidsgiver på de nivåene og i de fora som er nødvendige.

En slik beredskap forutsetter at vi har inngående kjennskap til organisasjonsforholdene i den eller de virksomhetene som er involvert. Hvem er våre medlemmer og hvor er de lokalisert? Hvilke kommunikasjonskanaler er tilgjengelige? Finnes det fysiske møtesteder og så videre.

En oppdatert medlemsliste med kontaktinformasjon til medlemmene er et uvurderlig hjelpemiddel i et slikt arbeide. Leder og kasserer i organisasjonsleddet har tilgang til medlemslistene via NTLs hjemmesider. Det bør være en prioritert oppgave å følge disse nøye opp. Det er også nødvendig å kjenne

organisasjonsforholdene for eventuelle andre fagforeninger i virksomheten. Både for eventuelt samarbeid i omstillingsprosesser men også for å kunne kartlegge hvilket potensiale til vekst i egne rekker som oppstår.

Når det blir nødvendig å opprette eller nedlegge organisasjonsledd er det etter forbundets vedtekter forbundsstyret som gjør det formelle vedtaket. Det vil si at det er viktig å holde overordnet organisasjonsledd oppdatert på utviklingen slik at disse vedtakene kan gjøres innen rimelig tid. Slik sikres den formelle forankringen av organiseringen og praktiske omstendigheter som representasjon og økonomi er ivarettatt.

OMSTILLING NASJONALT OG INTERNASJONALT

Utviklingen i Norge er i større og større grad et speilbilde av verden rundt. I løpet av noen tiår har nasjonal folkevalgt myndighet blitt redusert til fordel for overnasjonale organer og private næringsinteresser. For å kunne påvirke utviklingen og beslutningstakerne er det viktig å ha kunnskap om når, hvor, hvordan, og hvorfor beslutningene tas.

INTERNASJONALT

New Public Management (NPM) er en fellesbetegnelse på en reformbølge som de siste 30 årene har preget offentlig sektor i mange land. NPM-teori hevder at offentlig sektor må ha mer fokus på effektivitet, resultat, marked og brukerne, og legge mindre vekt på regler, prosess og ulike interne hensyn.

Ideene i NPM har spredt seg med god hjelp av næringslivsledere og internasjonale organisasjoner som OECD (Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling), IMF (Det internasjonale pengefondet) og Verdensbanken. OECD eksaminerer regelmessig medlemslandene med sikte på å vurdere den økonomiske situasjonen og gir råd om utforming av den økonomiske politikken. Rådene omfatter også offentlig sektor, der det pekes på reformer som kan bedre effektiviteten. I stor grad følges dette opp av de enkelte lands regjeringer. Vanlige anbefalinger er; en mindre offentlig sektor, privatisering, konkurranseutsetting i kommunene, pengene skal følge brukeren, høyere egenandeler, dårligere studiefinansiering og mindre sjenerøse pensjonssystemer. Kravene har blitt forsterket i kjølevannet av finanskrisa de siste årene.

EØS-AVTALEN

Gjennom EØS-avtalen er det lagt stramme bånd på Stortingets lovgivningsmyndighet. Gjennom markedsretting, fristilling og privatisering blir områder som tidligere var offentlig styrt overlatt til markedsaktører.

Nye kontrollorganer og statlige tilsyn overvåker de generelle spillereglene som politiske myndigheter har trukket opp, enten nasjonalt eller internasjonalt.

For å skaffe oss kunnskap og innflytelse deltar NTL aktivt på den internasjonale arena gjennom europeiske bransjeorganisasjoner for offentlig ansatte, og gjennom ISKA (Internasjonalen for stats- og kommuneansatte).

NORSK OMSTILLINGSPOLITIKK

Omstillings- og omorganiseringstakten i staten har økt merkbart i de senere årene. Et hovedtrekk ved de statlige omstillingene på 1990-tallet har vært ulike former for utskilling. Det vil si en utvikling der statlige virksomheter omdannes og får andre organisatoriske rammebetingelser. Eksempler på dette er blant annet endringer i arbeidsorganisering,

arbeidsoppgaver eller arbeidsverktøy/teknologi samt geografisk flytting av statlige virksomheter. Selv om rene privatiseringer ikke ble gjennomført av den rødgrønne regjeringa fortsatte omstillingen i staten.

Da Erna Solberg sin regjering tok over i 2013 hadde de i sin tiltredelseserklæring at de ikke ser et prinsipielt skille mellom offentlig tjenesteyting til befolkningen og privat produksjon for profitt. Regjeringen ville også gjennomgå strukturen i departementene og direktoratene med sikte på å forenkle og avbyråkratisere. Ostehøvelkuttene/avbyråkratisering- og effektivitetsreformen med årlige flate kutt i alle statlige virksomheters driftsbudsjett har ført til at flere virksomheter har måtte kutte i bemanning og legge oppgaver på vent.

Etterspørselen etter velferdstjenester har steget raskere enn utbyggingen av dem. Misforholdet mellom tilbud og etterspørsel av tjenester blir dels møtt med krav om betalingsordninger og egenandeler som skal dempe etterspørselen, og dels med krav om offentlig kostnadsreduksjon i form av effektivisering, privatisering og konkurranse om kontrakter (anbud).

Saklighetsvilkår ved oppsigelse

Statsansatteloven § 19 nr 1: «Statsansatte kan sies opp når oppsigelsen er saklig begrunnet i virksomhetens forhold.»

Hva innebærer saklig begrunnet i virksomhetens forhold? Det er listet opp disse grunnene i forarbeidene til Statsansatteloven; oppgaver som blir borte pga omstilling eller effektivisering, generelle kutt i bevilgningene, ekstern finansiering faller bort og ansatte flytter ikke med virksomheten. Dette alene er ikke nok for at det skal være saklig grunn. Det må også vurderes hva arbeidsgiver har gjort for å unngå eventuelle oppsigelser. Det vil variere avhengig av hva grunnen til oppsigelsen er. For eksempel ved nedbemanning så skal arbeidsgiver vurdere hvilke tiltak de kan gjøre for å spare penger. Ved geografisk flytting av kontorsted så vil bruk av virkemidler for å unngå oppsigelser være relevant.

Statsansatteloven § 19 nr 2: «En oppsigelse etter første ledd er ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har annen passende stilling i virksomheten å tilby den statsansatte. Ved avgjørelsen av om en oppsigelse har saklig grunn etter første ledd, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den statsansatte. Denne avveiningen gjøres med bindende virkning av forvaltningsorganet.»

Arbeidsgiver er pliktig til å se etter annen passende stilling før de kan si opp noen. Hva som er annen passende stilling er regulert i forskrift § 7 til Statsansatteloven. Hvis det er tilsetningsstopp i virksomheten vil dette være ledige stillinger som skal vurderes om er passende. Hvis konklusjonen er at arbeidsgiver ikke har annet passende arbeid å tilby så vil nok et saklighetsvilkår være tilstede.

Interesseavveining er en totalvurdering av arbeidsgivers behov for oppsigelse av den enkelte opp mot de ulemper det vil medføre for den som sies opp. Store ulemper vil for eksempel kunne være høy alder kombinert med lav formal-kompetanse. Det vil være vanskelig å få seg ny jobb i slike situasjoner. Oppsigelse med bakgrunn i at man er uenig i interesseavveiningen, kan ikke tas til domstolen. Begrunnelsen for dette er at statsansatte har klageadgang og at det dermed ikke er behov for det. Staten mener også at det vil være urimelig om domstolen vil kunne overprøve vurderingen som er gjort. Dette er NTL uenig i og vi mener at statsansatte skal ha den samme rettsikkerheten som alle andre arbeidstakere og jobber for å få til det.

Proessen ved en oppsigelse eller endringsoppsigelse

Hvis konklusjonen er at noen må sies opp er det virksomhetens ansettelsesråd som har fullmakt til å si opp en statsansatt.

Den ansatte har krav på forhåndsvarsel om at arbeidsgiver vurderer oppsigelse, og har i henhold til forvaltningsloven krav på rimelig tid til å komme med skriftlig tilsvare i saken. Denne skal følge med til ansettelsesrådet. Arbeidsgiver skal deretter eventuelt fremme en sak for ansettelsesrådet hvor det innstilles på at det fattes vedtak om oppsigelse. I saksfremlegget skal grunnlaget for oppsigelsen fremkomme. Den ansatte har anledning til å uttale seg muntlig med bistand fra tillitsvalgt for ansettelsesrådet. NTL anbefaler at krav om muntlig fremstilling for rådet fremmes av våre medlemmer. Hvis ansettelsesrådet fatter vedtak om oppsigelse er det 3 ukers klagefrist fra du mottar vedtaket.

NTLs OMSTILLINGSTIPS

1. Planlegg hvordan NTL skal få mest mulig medbestemmelse i prosessen og meld fra at det er du som er tillitsvalgt for medlemmene i NTL.
2. Tilpass tidsplan og prosess etter forholdene i virksomheten.
3. Ta hensyn til at det er et stort informasjonsbehov hos medlemmene.
4. Vær forberedt på at du må argumentere for at nedbemanning skal følge ansiennitetsprinsippet, og at det nedfelles i referat at dette er NTL sitt syn.
5. Ta med Hovedavtalen, Personalpolitikk ved omstillingsprosesser og statsansatteloven for å kunne avklare fremgangsmåter for omstillingen.
6. Ta trygge veivalg, jobb for en god personalhåndtering og at ingen skal miste jobben.
7. Bruk Hovedavtalen og dersom det er nødvendig mal for omstillingsavtaler. Vit alltid hvor dere er i tidsplanen.
8. Vend i tide, og få inn i referatene når NTL er uenig med arbeidsgiver.
9. Spar på kreftene og samarbeid med andre der dere har felles interesser



Norsk
Tjenestemannslag

