

Ansættelsesretlige og personalepolitiske problemstillinger og anbefalinger i forbindelse med væsentlige ændringer i den offentlige struktur og opgavevaretagelse (uddrag fra rapport KTO har udarbejdet i samarbejde med CFU, jf. KTO's hjemmeside, www.kto.dk).

Anbefalinger – ansættelsesretligt og personalepolitisk

Generelt:

- Personalets tryghed er afgørende for en vellykket sammenlægning eller omstrukturering. På baggrund af erfaringer fra Bornholms Regionskommune anbefales det, at personalet inddrages i videst muligt omfang, og tidligst muligt - også udover den formelle ordlyd af de gældende bestemmelser om medindflydelse, medbestemmelse og samarbejdsudvalg (MED/SU).
- Over for de ansatte skal der meldes ud på et tidligt tidspunkt om de gældende regler og om hvilke ændringer, der forventes, både vedrørende samordning af lokalaftaler og i forbindelse med ”sammenskrivning” af personalepolitikker. Det anbefales, at der afsættes den nødvendige tid i samarbejdsorganer mellem ledelse og tillidsrepræsentanter (TR) med henblik på en hurtig gennemførelse af den proces, så nye lokale aftaler bringes på plads indenfor kortest mulig tid.
- Erfaringer fra gennemførte omstillingsprocesser viser, at der opnås størst succes såfremt dialog mellem ledelse og medarbejdere bidrager til at skabe en fælles forståelse for omstillingsprocessen. Dialog, åbenhed og gennemsigtighed vil medvirke til at såvel ledelse som medarbejdere bidrager positivt til gennemførelsen af processen. Medarbejderne besidder en viden om den konkrete opgaveløsning i de enkelte arbejdsopgaver, hvilket er en væsentlig viden at inddrage i en omstillingsproces.
- Det forventes derfor, at information, dialog og medindflydelse sker så tidligt som muligt, og fortsætter under og efter omstillingsprocessen, så et reelt samspil mellem ledelse og medarbejdere sikrer en positiv proces.

Lovgivning:

- Det anbefales, at vilkårene for tjenestemænd præciseres i særlovgivning.
- Det kan ikke accepteres, at der via særlovgivning sker en udvidelse af tjenestemændenes forpligtelser til at tåle ændringer i ansættelsesforholdet heller ikke for så vidt angår fremtidige strukturændringer. KTO/CFU finder, at den sondring, der var tilfældet for tjenestemænd i H:S/Bornholms Regionskommune kan være relevant i en fremtidig strukturændring. I H:S fortsatte institutioner og ansættelsesområdet med at eksistere og tjenestemænd kunne ikke overflyttes til sygehuse udenfor deres hidtidige ansættelsesområde. I Bornholms Regionskommune ophørte de hidtidige ansættelsesområder med at eksistere og tjenestemændene fik ved lov pålagt en udvidelse af det hidtidige ansættelsesområde til at omfatte den nye konstruktion. Loven fastslog, at forpligtelsen til at overtage en anden stilling indenfor det nye ansættelsesområde ikke er gældende, hvis dette er af særlig indgribende karakter.

- Det anbefales, at det præciseres i grundlaget for en sammenlægning m.v., at virksomhedsoverdragelsesloven finder tilsvarende anvendelse for overenskomstsansatte, som ikke omfattes direkte af loven.
- Det findes væsentligt, at de ansatte også efter sammenlægning m.v. er sikret kollektive rettigheder i henhold til overenskomsten. Det anbefales derfor,
 - at det - samtidig med at det bestemmes, at virksomhedsoverdragelsesloven også finder anvendelse på ansatte, som ikke umiddelbart er omfattet, - tillige bestemmes, at aftaler og overenskomster videreføres hos den nye (offentlige) arbejdsgiver, indtil de afløses af nye, eller parterne på anden måde frigøres. Der er ikke valgfrihed for arbejdsgiverne. Der skal være tilpasningsforhandlinger. Tilsvarende gør sig gældende i situationer, hvor fx en opgave/et område ved sammenlægning overføres mellem det (amts)kommunale forhandlingsområde og det statslige forhandlingsområde, og
 - at et udvidet ansættelsesområde også indebærer rettigheder for medarbejderne til at kræve omplacering til andre stillinger indenfor ansættelsesområdet, således at rettighederne ikke udhules ved en henvisning til selvstændigt budget og ansættelseskompetence på mindre enheder (virksomheder) indenfor ansættelsesområdet.

Individuelle og kollektive rettigheder:

- Det forventes, at ændringerne sker med fuld respekt for personalets individuelle rettigheder og de kollektive aftaler/overenskomster, der er indgået.
- Det forventes endvidere, at nye arbejdsretlige problemstillinger løses ved tilpasningsforhandlinger med de forhandlingsberettigede organisationer centralt og lokalt.
- Det anbefales, at der ved flytning af arbejdsstedet er opmærksomhed på, at dette ikke medfører unødigt forøget transporttid for de ansatte, selv om det ligger indenfor, hvad disse må tåle. I givet fald bør der aftales kompensationsordninger.
- Ændringer i arbejdsfunktioner, som medfører lønnedgang, skal så vidt muligt undgås. Det anbefales, at den ansatte bevarer samme lønniveau som en personlig ordning.

Endelig:

- Endelig anbefales det, at der på lønmodtagersiden hurtigst muligt dannes netværk, der er repræsentative i relation til drøftelser med arbejdsgiversiden i den nye struktur om de mange spørgsmål af personalepolitisk mv. karakter, der vil dukke op i forbindelse med en omstilling. Endvidere bør der hurtigst muligt i en ny struktur nedsættes forhandlingsudvalg, der kan indgå i lokale forhandlinger af en ny lokal MED-aftale.
- Endelig anbefales det endvidere, at afskedigelser som følge af sammenlægninger/ændret opgavevaretagelse undgås, og at det klart meldes ud, at ændringerne sker som led i en mere hensigtsmæssig opgavefordeling, og ikke med det formål at reducere antallet af offentligt ansatte. Er det ikke muligt at undgå afskedigelser, anbefales det, at der indgås aftale om, at evt. afskedigede medarbejdere sikres bedst mulige vilkår i forbindelse hermed. Sådanne aftaler kan fx omfatte ret til et tilbud om individuelt, uafhængigt rådgivningsforløb, mulighed for kompetenceudvikling i opsigelsesperioden med henblik på at søge anden beskæftigelse, forhøjet fratrædelsesbeløb for at lette overgangen og fremme af genplaceringmuligheder. Det er vigtigt, at sådanne initiativer synliggøres over for personalet på et tidligt tidspunkt.