



KULTURDEPARTEMENTET

Forberedelse og gjennomføring av virksomhetsoverdragelse



Oversikt

- Status forvaltningsreformen
- Medbestemmelse i prosessen
- Helhetlig plan
- Litt om roller
- Medbestemmelse etter arbeidsmiljøloven
- Orientering om hva som er gjort til nå
 - Prestene
 - De kontoransatte

Status forvaltningsreformen

- Hva er forvaltningsreformen? Formål og innretning
- Status i de to sporene pr. mai 2015

A Lovprosessen

- høringen behandlet på KM, arbeider med lovproposisjonen

B Forberedelse og gjennomføring av VO

- Involvering "så tidlig som mulig"
- Liberal drøftingspraksis
- "mermedbestemmelse"

Medbestemmelse i prosessen

- Informasjon i betydning kommunikasjon og informasjon i betydning medbestemmelse
- Lang prosess, men likevel kort tid
- Omfattende og inkluderende prosess – Aml. og tariffavtaler
- Flere forhold av betydning for de ansattes arbeidsforhold
- Planlegging av videre prosess i samarbeid med de tillitsvalgte

Helhetlig plan

- Oversikt over prosessen fram mot 2017
 - Statens arbeid, hvem som gjør hva
- Tema
 - Partsforhold og roller
 - Medbestemmelse
 - Tidsplan
- Koordineres med Kirkerådets arbeid
- Drøftes med de ansattes organisasjoner
- Nettside med informasjon

Roller

- Bevissthet om roller er viktig
- Beslutningstakere, utredere, arbeidstaker, arbeidsgiver
- Tillitsvalgte, verneombud
- Stiftsdirektører
- Proster
- Biskoper

Roller - forts.

- Departementet
 - Avgivende arbeidsgiver
 - Etablerer ny arbeidsgiver
- Ny arbeidsgiver eksisterer ikke
 - Staten får og tar mer ansvar på medbestemmelse
 - Finne riktig ansvarsdeling, dialog
 - Gradvis involvering (av Kirkerådet)

Regelverk – lovfestet rett til medbestemmelse

- Arbeidsmiljøloven
- kap. 16
- ..og kap. 8
- "så tidlig som mulig", jf HA i staten

- Aml § 2-1
 - ansvar for arbeidsgiver å sørge for at lovens bestemmelser overholdes

Partsförhold

- Begrepet "tillitsvalgte" i aml kap 16 er ikke begrenset til tillitsvalgte som er valgt av og blant fagorganiserte i fagforeninger.
- EU direktivet bruker uttrykket "repræsentanterne for... arbeidstagere, som berøres af en overførsel".
 - Kan f.eks være verneombud

Regelverk – lovfestet rett til medbestemmelse – forts.

- § 16-5 informasjon og drøfting
 - Rettslige, økonomiske og sosiale følger, eks. pensjon
 - Endringer i tariffavtaleforhold
 - Planlagte tiltak overfor arbeidstakerne
 - Reservasjons- og fortrinnsrett, frister

Lovfestet rett til medbestemmelse – forts.

- Aml § 16-6 informasjon til de ansatte
 - "så tidlig som mulig"
 - men senere enn til de tillitsvalgte
- Om forhold som nevnt i § 16-5
- Allmøter/generell informasjon
- Informasjon til den enkelte
- Et arbeidsgiveransvar
- Også de uorganiserte

Reservasjonsrett og fortrinnsrett – aml §16-3

- En rett til å bli med til ny arbeidsgiver, ingen plikt
- Reservasjon for tjenestemenn fører til bortfall av stilling og oppsigelse
- Fortrinnsrett til ny stilling i staten i 12 måneder

Særlig om embetsmenn

- Arbeidsforholdet til embetsmenn som reserverer seg, opphører ikke
- Utg.pkt. at staten kan frata funksjoner, men embetsmannen opprettholder lønn og visse andre rettigheter
- Dette kan modifieres
- Staten antar at tjenestemenn og embetsmenn i alminnelighet ikke vil reservere seg

Hva er gjort til nå?

- Utgangspunkt:
 - HA og tilpasningsavtale følges i virksomhetene, løpende drift
 - Prestene kontaktmøter på ulike nivåer
 - De kontoransatte forholder seg til stiftsdirektør (og Kirkerådets direktør) som arbeidsgiver – kontaktmøter

Hva er gjort til nå? Forts.

- Noen tilpasninger og modifikasjoner
- Prestene – felles sentrale kontaktmøter om forvaltningsreform, hovedverneombudet møter
- De kontoransatte - departementet trer inn
 - Informere de ansatte som gruppe
 - Gruppe valgt av hovedsammenslutningene og av verneombudene
- Alle spørsmål drøftes sentralt
- Arbeidsgiverutvalget (AGU) er etablert

Frikjøp

- Frikjøp av tillitsvalgte for prestene
- Frikjøp av tillitsvalgte for de ansatte ved bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat
- Frikjøp av verneombud for prestene
- Frikjøp av verneombud for de ansatte ved bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat

Fremover

- Gjennomføringen ligger frem i tid
 - forberedelsen er nå
 - Lang omstilling
- Viktig med gode systemer for å håndtere medbestemmelse fremover
- Avgjørende for en god prosess at arbeidsgiver- og arbeidstakersiden er gode på dette



KULTURDEPARTEMENTET

