

Vedlegg 3

Lovfestede rettigheter ved omstillinger/personalpolitiske føringer

Medbestemmelse

Trygghet i omstilling handler om et godt og forpliktende samarbeid mellom arbeidsgivernes og arbeidstakernes organisasjoner på alle nivå og mellom partene sentralt. Prosjektet bygger på intensjonserklæring om omstilling under trygghet, Regjeringen Solberg, 2014. Prosjektgruppen har vært opptatt av å legge til rette for et godt samarbeid i reformprosessen. Det er opprettet en egen referansegruppe hvor tillitsvalgte i UD og Norad har deltatt og hvor prosjektleder har informert de ansattes tillitsvalgte jevnlig.

I prosjektets fase 1 skal arbeidsdelingen mellom departement, direktorat eller andre aktører avklares. Etter en politisk beslutning om valg av modell skal det i prosjektets fase 2 tas nærmere stilling til videre oppfølging og organisering. Ved en beslutning om modell og flytting av oppgaver, vil tillitsvalgte i UD og Norad kunne få rett til medbestemmelse etter Hovedavtalen i spørsmålet om hvordan beslutningen skal gjennomføres, jf § 5 nr. 3. Og tillitsvalgte vil da ha anledning til å delta i prosjekter eller styringsgrupper i UD og Norad i saker som kan få vesentlig betydning for deres arbeidssituasjon.

Rett og plikt til å følge oppgavene til ny virksomhet

Ansatte i staten har som hovedregel rett og plikt til å følge med arbeidsoppgavene sine dersom disse vedtas flyttet. Om den politiske beslutningen medfører at oppgaver flyttes mellom departementet og Norad vil det bli behov for en kompetansekartlegging og innplassering av ansatte. Innenfor rammen av den enkeltes ansattes arbeidsavtale legges det til grunn at arbeidsgiver kan pålegge den ansatte å møte opp på det nye arbeidsstedet. Regjeringens intensjonserklæring om omstilling vektlegger at omstilling skal skje under trygghet. Det ligger til arbeidsgivers styringsrett å avgjøre om det skal brukes virkemidler etter den statlige særavtalen til bruk ved omstilling. Arbeidsgiver skal drøfte med de tillitsvalgte hvilke virkemidler som skal benyttes i en konkret omstillingsprosess. Det er imidlertid arbeidsgiver som bestemmer hvilke arbeidstakere som skal tilbys hva. Bruken av virkemidler må vurderes i hver enkelt omstillingsprosess og det legges vekt på det lokale handlingsrom. Det er en forutsetning at merkostnader knyttet til omstillinger dekkes innenfor de enkelte virksomhetenes eksisterende budsjetterammer.

Både alternativ A og alternativ B har personalmessige konsekvenser som vil måtte utredes nærmere i fase 2.

En ambisiøs gjennomføringsplan for en evt reform er viktig for å opprettholde momentum og unngå effektivitetstap som er typisk i omstillingsprosesser. Samtidig er det viktig at det legges til rette for gode og inkluderende prosesser.