



FINANSMINISTERIET

Hvad betyder strukturreformen for dig som offentligt ansat

April 2004

Hvad betyder strukturreformen for dig som offentligt ansat

1. Regeringens udspil til strukturreform

Regeringen har offentliggjort sit udspil til fremtidens offentlige sektor. Udspillet vil danne grundlag for forhandlinger med Folketingets partier. Regeringens mål er inden sommerferien 2004 at indgå en politisk aftale om den fremtidige offentlige sektor.

Regeringens foreslår en grundlæggende reform af organiseringen af den offentlige sektor, der skal sikre en bedre og mere effektiv offentlig service og et stærkere lokalt demokrati.

Gennemførelsen af regeringens forslag vil berøre alle danskere, men i særlig grad ansatte i kommuner, amtskommuner, kommunale fællesskaber, visse selvejende institutioner, Hovedstadens Sygehusfællesskab, Hovedstadens Udviklingsråd og staten.

Det er udgangspunktet for regeringens udspil, at de ansatte skal følge opgaven – dvs. at de ansatte, der er beskæftiget med en opgave, der overføres til en ny myndighed, overføres til den pågældende myndighed.

2. Hvad betyder regeringens udspil for dig som offentligt ansat

Ved strukturreformen vil der ske personaleoverførsler

- mellem kommuner i forbindelse med kommunesammenlægninger
- fra amtskommunerne, H:S og HUR til sundhedsregioner, kommuner og staten
- fra kommuner til staten
- fra staten til kommuner og
- i forbindelse med tilpasningen af det statslige regionale niveau.

Som udgangspunkt flytter du med dine opgaver, uanset hvilken myndighed opgaven flyttes til.

Der vil i lovgivningen blive fastlagt procedurer, der sikrer, at der tages stilling til, om du skal overgå til en ny ansættelsesmyndighed og i givet fald hvilken og hvor dit nye arbejdssted vil være.

Proceduren skal sikre, at der er taget stilling til disse spørgsmål, inden en kommunesammenlægning eller flytningen af opgaver træder i kraft.

Fordeling af personale mellem ansættelsesmyndighederne

Der vil i forbindelse med kommunesammenlægninger eller flytning af opgaver blive lavet en personaleopgørelse. Denne opgørelse indeholder en oversigt over, hvilket personale der er knyttet til hvilke opgaver, og hvem der skal overføres til hvilken ny ansættelsesmyndighed.

Personaleopgørelsen skal drøftes mellem den afgivende og den modtagende ansættelsesmyndighed. Hvis der ikke kan opnås enighed, vil en særlig instans (der oprettes til formålet) træffe beslutning om fordelingen af personalet.

3. Hvordan vil mine ansættelsesvilkår se ud fremover?**Hvis du er overenskomstansat mv.**

Det vil i lovgivningen blive fastsat, at rettigheder og pligter i virksomheds- overdragelsesloven skal gælde for alle overenskomstansatte mv., der berøres af strukturreformen sådan, at ansatte, der er beskæftiget med myndighedsopgaver, også er dækket af loven.

Hvad betyder det at være omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven?

Virksomhedsoverdragelsesloven sikrer, at dine ansættelsesvilkår videreføres uændret hos den nye ansættelsesmyndighed, og at du er omfattet af lovens særlige regler om beskyttelse mod afsked på grund af virksomhedsoverdragelsen.

Du må som udgangspunkt acceptere at skifte arbejdsgiver og kan ikke betragte arbejdsgiverskiftet som en opsigelse, forudsat at der ikke sker andre væsentlige ændringer i ansættelsesforholdet. På den anden side har du som udgangspunkt ret til at fortsætte din ansættelse hos den nye arbejdsgiver på de hidtidige vilkår.

Hvis du er tjenestemand

Det vil i lovgivningen blive fastsat, at tjenestemandsansatte, der overgår til ansættelse i den nye struktur, opretholder de samme vilkår som under den nuværende struktur. Tjenestemænd vil således som udgangspunkt være forpligtede til at overtage en anden passende stilling inden for det nye ansættelsesområde, bortset fra tilfælde, hvor forpligtelsen til at overtage en anden stilling måtte være af særlig indgribende karakter over for den enkelte.

Du vil ikke kunne kræve dig afskediget med rådighedsløn/ventepenge eller pension som følge af selve overgangen til ansættelse hos den nye ansættelsesmyndighed.

Når det skal vurderes, om stillingen er "passende", tages der bl.a. hensyn til, at ændringen her sker som led i en generel strukturreform. Det betyder, at du kan have pligt til at overtage en anden stilling, som du ellers ikke ville have pligt til at overtage. Det gælder dog ikke, hvis forpligtelsen er af særlig indgribende karakter.

Hvis du er ansat i en selvejende institution

Hvis du er ansat i en selvejende institution, der har driftsoverenskomst med en offentlig myndighed, vil strukturreformen ikke umiddelbart berøre dit ansættelsesforhold.

Det er regeringens hensigt, at amtskommunernes tilskud til selvejende institutioner videreføres i en overgangsperiode, hvis længde afhænger af opgaveområdet, jf. regeringens udspil. Overgangsperioden skal sikre, at institutionerne kan fortsætte driften, indtil en nærmere afklaring af den fremtidige finansiering har fundet sted.

Hvis den nye myndighed efter overgangsperiodens udløb opsiges driftsoverenskomsten, eller denne af andre grunde bortfalder, må den selvejende institutions ledelse tage stilling til medarbejdernes ansættelse.

4. Hvad sker der nu?

Du skal være opmærksom på, at det, der er beskrevet i denne pjece, er regeringens udspil. Strukturreformen skal gennemføres ved lovgivning i Folketinget, og vilkårene for de offentligt ansatte vil derfor først blive endeligt fastlagt, når lovgivningen er gennemført. Når lovgivningen er på plads, vil der blive givet yderligere oplysninger.

Denne pjece er udarbejdet af
Personalestyrelsen, Finansministeriet, april 2004