

Til:

J.nr.:9.02.01-01

Indenrigsministeriet og  
Sundhedsministeriet  
Slotsholmsgade 10-12  
1216 København K

17. februar 2004

UDKAST

**Vedr.: Høringssvar til Strukturkommissionens betænkning nr. 1434**

Med henvisning til Indenrigs- og Sundhedsministeriets anmodning af 12. januar 2004 om at modtage eventuelle bemærkninger til Strukturkommissionens betænkning nr. 1434 skal KTO hermed fremsende sine bemærkninger.

Betænkningen indeholder en række anbefalinger og forslag til den fremtidige kommunale inddeling. Endvidere er der en række anbefalinger og forskellige forslag til ændringer i opgavefordeling mellem forvaltningsenhederne i den offentlige sektor. KTO skal ikke fremkomme med bemærkninger til Strukturkommissionens anbefalinger og forslag til de konkrete modeller, der fremlægges for fremtidens struktur for den offentlige sektor i betænkningen, bl.a. om kommunestørrelse, antallet af regioner, direkte valg, opgaveplacering og skatteudskrivningsret m.v. KTO skal i den forbindelse henvise til medlemsorganisationernes samt hovedorganisationernes bemærkninger til disse anbefalinger og forslag.

KTO skal derimod fremkomme med en række bemærkninger til de ansættelsesretlige og personalepolitiske spørgsmål ved en omstilling af den fremtidige offentlige struktur, herunder hvorledes det sikres, at det bliver en så positiv omstillingsproces som overhovedet muligt - også for de ansatte.

KTO finder det stærkt bekymrende, at betænkningen stort set ikke omtaler personalets vilkår og indflydelse og dets betydning for en positiv omstillingsproces, men næsten alene omtaler personalet som et effektiviseringspotentiale for kommunerne.

Sådanne udmeldinger skaber stor utryghed. Erfaringerne fra Bornholms regionskommune viser, at personalet i høj grad ønsker at medvirke konstruktivt i processen, og at inddragelse af repræsentanter for medarbejderne på alle niveauer er med til at skabe en god proces.

Personalets tryghed er helt afgørende for processen. Efter KTO's vurdering er det helt centralt, at der snarest muligt kommer en politisk tilkendegivelse om, at ændringerne sker som led i en mere hensigtsmæssig opgavefordeling og ikke med det formål at reducere antallet af ansatte.

De ansatte besidder en viden om hvilke opgaver, der skal løses, og hvordan de kan løses. De kan levere et konstruktivt medspil til, hvordan opgaverne kan omstruktureres i fremtidens kommuner og regioner. Men de har også en berettiget forventning om at blive behandlet fair.

Derfor finder KTO, at det i en fremtidig omstillingsproces skal sikres, at personalet inddrages så tidligt som muligt i omstillingsprocessen - også udover de formelle regler, der er aftalt for samarbejdsudvalg m.v.

Herudover finder KTO, at det er væsentligt, at der hurtigt kommer en politisk tilkendegivelse om de personalemæssige konsekvenser af de ændringer, omstillingsprocessen uundgåelig vil føre med sig.

KTO anbefaler, at det i forhold til lovgivning i forbindelse med strukturændringer præciseres, at der ikke sker en udvidelse af tjenestemændenes nuværende forpligtigelser samt at virksomhedsoverdragelsesloven finder tilsvarende anvendelse for overenskomstansatte, som ikke omfattes direkte af virksomhedsoverdragelsesloven.

Endvidere finder KTO, at det i forbindelse med en lovgivning om en strukturreform skal præciseres, at kollektive overenskomster og aftaler videreføres hos den nye offentlige arbejdsgiver, indtil de afløses af nye, eller parterne på anden måde frigøres. Der er ikke valgfrihed for arbejdsgiverne. Det skal i den forbindelse understreges, at det ikke er tilstrækkeligt, at virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse, således som det var tilfældet med Bornholms Regionskommune. Der opstod efterfølgende en situation, hvor KTO, KL og Amtsrådsforeningen ikke kunne opnå enighed om det retlige udgangspunkt for overenskomstdækningen ved Bornholms Regionskommune.

Parterne var dog enige om at finde en forhandlingsmæssig løsning på en række overenskomstmæssige problemer via tilpasningsforhandlinger. KTO og KTO's medlemsorganisationer vil medvirke til, at eventuelle spørgsmål og tvister om aftale- og overenskomstforhold så vidt muligt søges løst ved tilpasningsforhandlinger.

./ . KTO har i samarbejde med CFU udarbejdet vedlagte anbefalinger af ansættelsesretlige og personalepolitisk karakter i forbindelse af væsentlige ændringer i den offentlige struktur. De udbygger og præcisere KTO's bemærkninger ovenfor.

./ . Endvidere vedlægges et større notat som KTO - ligeledes i samarbejde med CFU - har udarbejdet. Det præsenterer baggrunden for ovennævnte synspunkter.

Ikke mindst i overgangsfasen, dvs. fra det tidspunkt hvor ændringerne i den kommunale og regionale struktur er politisk besluttet men endnu ikke iværksat, er det væsentligt, at personalet gives den fornødne mulighed for og sikres ret til indflydelse, fx en medarbejderrepræsentation i forhold til de sammenlægningsudvalg eller lignende, der i lovgivningen i givet fald kommer til at stå for dannelse af kommende kommuner og regioner.

Med venlig hilsen

Dennis Kristensen

(Bilag til udkast til hørings svar)

## **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](http://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 sondering, 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 overenskomstsatte, 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.