



Huskeliste for tillitsvalgte i nedbemanningsprosesser

Denne må leses i sammenheng med fylkesinfo. 18/2016 om nedbemanning i kommunen, fylkeskommunen eller virksomheten – hvem må gå

1. Ta kontakt med Utdanningsforbundets advokater

Tillitsvalgte bør så raskt som mulig kontakte forbundets advokater når de får vite om nedbemanning.

Dersom nedbemanningsprosessen gjennomføres for raskt, bør tillitsvalgte reagere ved hjelp av forbundets advokater.

2. Drøftelser så snart som mulig

Arbeidsgiver skal kalle inn til drøftelser med tillitsvalgte så tidlig som mulig.

Protokollen etter drøftelsene vil være styrende for hvordan bedriften kan gjennomføre nedbemanningsprosessen, og har betydning for hvilke medlemmer som må gå i prosessen.

3. Hvem skal drøfte

- a. Hovedtillitsvalgte og arbeidsgiver på kommune/fylkeskommunenivå må være part i de drøftingene som foregår om prosess og kriterier for utvelgelse av hvem som er overtallig.
- b. Plasstillitsvalgte er drøftingspart med arbeidsgiver ved den enkelte skole/barnehage. Plasstillitsvalgte må
 - i. drøfte skolens/barnehagens behov for stillinger før neste skole/barnehageår (elevtall/fag/barnetall mv.) og nødvendig kompetanse knyttet til dette.
 - ii. ved overtallighet søke å bli enige om hvem som er overtallig basert på kriteriene som partene på kommunenivå har kommet frem til.

4. Hva skal drøftes

Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig skal informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd når det gjelder blant annet:

- Omorganisering/omlegging av driften
- Rasjonalisering/driftsinnskrenkninger som kan få sysselsettingsmessig konsekvenser
- Prosedyrer ved nedbemanning/oppsigelse

5. Hele virksomheten

Det klare utgangspunkt er at det er hele kommunen, fylkeskommunen eller virksomheten, dvs. den juridiske enheten, som skal være utvelgelseskretsen.

Dette innebærer at arbeidsgiver skal foreta vurderinger og sammenligninger mellom potensielle overtallige på tvers av avdelinger i kommunen/fylkeskommunen/virksomheten.

6. Ansiennitet

Utvelgelseskriteriene som tillitsvalgte avtaler med bedriften skal være objektive og etterprøvbare. Utvelgelseskriteriene skal dessuten være kjent på forhånd av prosessen.

Typiske eksempler på utvelgelseskriterier vil være:

- Arbeidstakerens ansiennitet
- Arbeidstakerens kvalifikasjoner
- Sosiale hensyn

Ansiennitet er gitt en særstilling i hovedtariffavtalen. Utdanningsforbundet mener denne skal legges til grunn og bare kan fravikes der det er saklig grunn til dette.

Tillitsvalgte bør være kritisk til bruk av utvelgelseskriterier, som omstillingsevne, fleksibilitet, selvstendighet og anvendbarhet.

7. Uenighet må med i protokollen

Det skal skrives protokoller mellom virksomheten og tillitsvalgte. Protokollen etter drøftelsene vil være styrende for hvordan bedriften kan gjennomføre nedbemanningsprosessen, og har betydning for hvilke medlemmer som må gå i prosessen.

Tillitsvalgte må skriftlig gi uttrykk for eventuell uenighet i protokollen etter drøftelsene om utvelgelseskriteriene. Tillitsvalgte bør ta kontakt med forbundets advokater før man signerer protokoller.

8. Annet passende arbeid

Arbeidstaker som blir pekt ut som overtallig, har en rett til å bli forsøkt omplassert til annet passende arbeid i virksomheten. Finnes andre ledige stillinger i kommunen eller virksomheten som arbeidstaker kan gå inn i, er det ikke grunnlag for oppsigelse.

9. Fortrinnsrett

Har man vært ansatt i virksomheten i til sammen 12 måneder i de siste to år og sies opp på grunn av arbeidsmangel, har man fortrinnsrett til ny stilling hvis man er kvalifisert for stillingen,

10. Sluttpakker

Frivillig avslutning av arbeidsforhold er en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dette vil som regel være avhengig av en merytelse fra arbeidsgiver i form av en sluttpakke.

Sluttpakken vil oftest være en økonomisk kompensasjon. Den kan likevel godt bestå av annet, for eksempel hjelp til å finne annet passende arbeid.

Les fylkesinfo. 18/2016 om nedbemanning i kommunen, fylkeskommunen eller virksomheten – hvem må gå