



FAGFORBUNDET

Omstilling i kommunene

Veileder for tillitsvalgte



Innhold

Innledning	4
Gode råd til fagforeninga og tillitsvalgte	5
Arbeidsgivers informasjons- og drøftingsplikt	7
Virksomhetsoverdragelse	10
Arbeidsgiveransvar og ansattes rettigheter	12
Ansiennitet – et vern mot oppsigelse	14
Midlertidig ansettelse svekker stillingsvernet	16
Fristilling må unngås	18
Endring av stillinger	19
Forhandlinger og søksmålsfrister ved oppsigelser	21
Gode råd til tillitsvalgte i budsjettprosessen	23
Hvordan prøve å hindre konkurranseutsetting	25
Anbud, innkjøp og tillitsvalgtes rolle	27

Denne veilederen er utarbeidet av medarbeidere fra omstillingsenheten, organisasjonsenheten og informasjonsavdelingen i samarbeid med advokat Geir Høin ved Fagforbundets juridiske enhet.

Omstilling krever mye av de tillitsvalgte

Tillitsvalgte i Fagforbundet utfordres av ulike omstillingstiltak i kommunal sektor. Det kan være alt fra små og store omorganiseringer, til varsel om innskrenkninger og oppsigelser. Omstillinger er oftest begrunnet med økonomi, men det brukes også politiske eller teknologiske argumenter.

Endringer ved omstilling får konsekvenser for medlemmene våre. Tillitsvalgte må i slike situasjoner bruke mulighetene for medbestemmelse som ligger i lov- og avtaleverket. Samtidig er det viktig med påvirkning av administrasjonen og politikerne.

Fagforbundet er ikke motstandere av omstilling og utvikling, men vi ønsker å ha en hånd på rattet. Unnlater vi å benytte de mulighetene vi har til påvirkning, kan det brukes mot Fagforbundet og medlemmene.

Det er viktig å være klar over at bestemmelsene i lovverket er vedtatt av Stortinget og gjelder for alle arbeidstakere i Norge.

Bestemmelsene i avtaleverket forplikter kun arbeidsgiver og medlemmene våre innenfor det aktuelle avtaleområdet, så lenge avtalen gjelder. Det er vanskelig å ha full oversikt over relevante bestemmelser i et omfattende lov- og avtaleverk. Det er også vanskelig å vite hvordan bestemmelsene skal forstås og benyttes mest mulig effektivt.

Fagforbundet har derfor laget denne veilederen til hjelp for tillitsvalgte ved omstillinger, nedbemanninger, nye selskapsformer, ansettelses, oppsigelser, omorganiseringer og kontraktørskifte.

Veilederen beskriver aktuelle temaer, med henvisning til gjeldende lovbestemmelser og tariffbestemmelser. Til hvert tema er det laget en sjekkliste med spørsmål som den tillitsvalgte kan krysse av på.

Veilederen er et verktøy som kan brukes sammen med råd og hjelp fra forbundets rådgivere og andre som har spesialkompetanse innenfor enkeltområder. Det er viktig å bruke nettverket Fagforbundet har, for å få hjelp til å løse konkrete saker for forbundets medlemmer.

Den enkelte tillitsvalgte må samarbeide med fagforeninga, andre tillitsvalgte, hovedtillitsvalgte og nærmeste kompetansesenter. I Fagforbundet sentralt får tillitsvalgte verdifull hjelp hos omstillingsenheten. Både kompetansesenteret og omstillingsenheten kan få juridisk bistand fra fagforbundsadvokatene. Det er viktig for våre medlemmer at dere som tillitsvalgte søker råd og hjelp – og helst så tidlig som mulig.

Lykke til!

Mette Nord
Forbundsleder

Gode råd til fagforeninga og tillitsvalgte

Avhengig av organisasjonens størrelse, utforming og delegering av beslutningsmyndighet, er det ofte den plass-tillitsvalgte som først får høre om omstillinger på arbeidsplassen. Ta da direkte kontakt med fagforeninga, hoved-tillitsvalgt (HTV) og verneombud, og sjekk om de er informert.

Hovedavtalen har bestemmelser som sier at ved nedsetting av ad-hoc-utvalg, prosjektgrupper og styringsgrupper skal de tillitsvalgte være representert. Her slås det fast at arbeidsgiver skal gi de ansatte mulighet til å utøve sin medbestemmelse fra det tidspunktet arbeidsgiver starter planlegginga.

Etter vår mening er «tidligst mulig tidspunkt» (HA del B § 1-4-4 og § 3-1(d)) når arbeidsgiver begynner å vurdere driftsendringer. Med andre ord før formelle utredninger og liknende settes i verk. Dersom det er store omstillingsprosesser på gang, gir hovedavtalen også mulighet til å søke om utvidet tillitsvalgtressurser på tid. (HA del B § 3-3-2 (j)).

Unngå gisselrollen

Sørg alltid for å ha noen å diskutere med om det som kommer fram i arbeidsgruppene. Jobb i team slik at aktuelle problemstillinger kan diskuteres og argumentasjon kan prøves på andre. Dette vil gi den som sitter i arbeidsgruppa større trygghet og bedre muligheter for å få protokollert eventuelle uenigheter i endelig saksframlegg.

Fagforeninga ivaretar medlemmene

Fagforeninga har ansvar for å ivareta alle medlemmer. Den bør kurse eller gjennomføre diskusjoner med de medlemmene/tillitsvalgte som skal sitte i komiteer og utvalg som fagforbundets representanter diskusjoner med de medlemmene/tillitsvalgte som skal sitte i komiteer og utvalg som fagforbundets representanter.

Husk at du er ekspertene:

- Du kjenner arbeidsplassen din best.
- Du er utpekt av de ansatte og skal ivareta deres interesse.
- Du trenger ikke å være enig med ekspertene.
- Du skal ikke føle deg ubekvem ved å ha andre synspunkter enn flertallet, heller ikke i sluttrapporten.
- Du er ikke alene – du har alle dine medansatte i ryggen.
- Du skal ikke ta avgjørelser alene – du må alltid ha noen å diskutere vanskelige saker med.
- Du har ikke dårlig tid. Tenk nøye igjennom saken sammen med teamet fagforeninga har satt ned. Formuler egne synspunkter.
- Du skal alltid ha tid til å rådføre deg med de som har utpekt deg.
- Du skal gjøre prosjektgruppa, arbeidsgruppa eller ad-hoc-gruppa oppmerksom på din rolle og kreve respekt for den.
- Du skal alltid kreve tid til å forberede deg skikkelig – ikke bare på fritida eller i spisepausen.
- Du skal alltid spørre når det er noe du ikke forstår.
- Du skal alltid spørre: Hva betyr dette for ansatte og brukere?

KONTROLLSPØRSMÅL:

	Ja	Nei	Tid/ansvarlig
Har fagforeninga faste rutiner for å fange opp planer/tiltak fra administrasjon/politikere?			
Har fagforeninga stilt krav overfor arbeidsgiver til informasjon om alle sider ved endringer og konsekvensene for de ansatte?			
Har fagforeninga bedt om møte med arbeidsgiver når det kommer saker som innebærer informasjons- eller drøftingsplikt?			
Har fagforeninga utpekt en hovedansvarlig som skal håndtere saken?			
Har dere drøftet arbeidsmiljømessige konsekvenser med verneombud?			
Har dere gjort de nødvendige tiltak for mulig politisk påvirkning i saken?			
Har dere forsøkt å avtale en ordning med arbeidsgiver om representasjon fra arbeidstakersiden i den aktuelle saken?			
Har dere drøftet denne representasjonen med andre aktuelle arbeidstakerorganisasjoner?			
Har dere forsøkt å oppnå en avtale om forhold som kan føre til vesentlige endringer i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold?			
Har dere forsøkt å få avtalt en framdriftsplan i den aktuelle saken?			



Arbeidsgivers informasjons- og drøftingsplikt

Ved alle endringer som får betydning for de ansatte, skal arbeidsgiver snarest mulig informere og rådføre seg med de tillitsvalgte. Arbeidsgiver må overholde informasjons- og drøftingsplikt for å sikre tillitsvalgte og ansatte tilstrekkelig innflytelse. Brudd på denne plikten er tariffstridig og bør behandles som en tvistesak.

For at de tillitsvalgte skal ha mulighet til reell innflytelse er det viktig at informasjon og drøfting foretas så tidlig som mulig. Dette innebærer at de tillitsvalgte må ha god tid til å sette seg inn i saken, foreta undersøkelser og eventuelt rådføre seg med annen ekspertise. Tillitsvalgte må ha mulighet til å forberede seg godt til eventuell drøfting.

Tydlig lov- og avtaleverk

Det er regler om informasjon og drøfting både i lovverket og hovedavtaler. Hovedavtalen mellom LO og NHO, kapittel IX, inneholder regler om informasjon og drøfting. Der understrekes det at formål med reglene er å gi de ansattes representanter reell mulighet til å påvirke arbeidsgivers beslutninger for forhold som angår arbeidstakernes arbeidsforhold.

I hovedavtalen mellom LO/Fagforbundet og KS, § 1-4-1 og 3-1 (d) er det tilsvarende regler. Punktene b og c inneholder sentrale bestemmelser som har følgende ordlyd:

§ 1-4-1 Omorganisering

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

- Omorganisering/omlegging av driften
- Rasjonalisering/driftsinnskrenkninger som kan få sysselsettingsmessige konsekvenser
- Informasjonsprosedyrer, sammensetningen av ad-hoc-gruppe, bestemmelser om tidsplan, prosedyrer ved nedbemanning/opsigelse, prosedyrer ved utlysning/kunngjøring av nye stillinger og mulige alternative løsningsmodeller ved avgang (som f.eks. bruk av AFP, utdanningspermisjon/stipend, etterlønsordning)

§ 3-1 Arbeidsgivers plikter i forhold til de tillitsvalgte

(c) Ved endringer og omstillinger

- I kommune/fylkeskommunen/bedriften
- Mellom kommuner/fylkeskommuner
- Ved oppfølging og implementering av nasjonale reformer som vil få betydning for arbeidstakerne skal arbeidsgiver på et tidligst mulig tidspunkt informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd. Arbeidstakernes behov for trygghet skal ivaretas gjennom åpne planprosesser hvor mål og konsekvenser så langt som mulig gjøres kjent. I arbeidsmiljøloven er plikten til informasjon og drøfting omhandlet i kapittel 8, som gjelder for virksomheter med minst 50 arbeidstakere. I § 8-2 er omfanget av denne plikten beskrevet slik:

(1) Plikten til informasjon og drøfting etter § 8-1 omfatter:

- a) informasjon om den aktuelle og forventede utvikling av virksomhetens aktiviteter og økonomiske situasjon,
- b) informasjon om og drøfting av den aktuelle og forventede bemanningssituasjon i virksomheten, inkludert eventuelle innskrenkninger og de tiltak arbeidsgiver vurderer i den forbindelse,
- c) informasjon om og drøfting av beslutninger som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold.

Hva er «tidligst mulig»?

Innholdet i informasjons- og drøftingsplikten er også blitt behandlet av Arbeidsretten. Det er særlig to dommer som er av sentral betydning:

- Transocean ARD 1996/130.
- KLP-dommen ARD 2002.

Når det gjelder spørsmålet om hva uttrykket «så tidlig som mulig» innebærer, er dette uttrykt slik i Transocean-dommen: «Hvilket i prinsippet betyr så snart det er aktuelt og allerede under forhandlingene».

I KLP-dommen er samme spørsmål behandlet i forbindelse med arbeidsgivers plikt til informasjon og drøftinger i forbindelse med skifte av pensjonsleverandør. Her uttrykkes det at «så tidlig som mulig» betyr at «den tariffmessige plikten til å informere de tillitsvalgte tidligst inntre når det i kommunens regi er iverksatt en konkret og målrettet prosess i retning av å vurdere skifte av pensjonsleverandør».

Hold god kontakt med ledelsen

Det er viktig at reglene om informasjon og drøfting håndheves og praktiseres strengt i kommunesektoren. Det er brudd på reglene dersom politikerne eller kommunens administrasjon iverksetter planer eller tiltak som er av vesentlig betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold, uten at de tillitsvalgte trekkes med i plan- eller tiltaksprosessen. Det er derfor også viktig at de tillitsvalgte har «følere» ute som fanger opp planer og tiltak som er under utvikling i kommunen. Rutinemessig må det derfor stilles spørsmål til kommunens administrative og politiske ledelse om det vurderes tiltak eller foreligger planer som kan få betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold.

Benkeforslag aksepteres ikke

Det kan ofte være brudd på informasjons- og drøftingsplikten hvis arbeidsgiver fremmer benkeforslag av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold i besluttede organer. Beslutninger som fattes etter et benkeforslag kan stride mot informasjons- og drøftelsesplikten. I tillegg kan benkeforslaget stride mot kravene til forsvarlig saksbehandling etter forvaltningslovens saksbehandlingsregler om enkeltvedtak. Det er viktig å ikke akseptere slike benkeforslag.

Gjelder også verneombudet

Ikke alle arbeidsgivere tenker på at verneombud også har oppgaver som har likhetstrekk med tillitsvalgte. Verneombudets stilling framgår av arbeidsmiljølovens § 6-2 (1), «Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet».

Endringer i virksomheten kan selvsagt få betydning for arbeidsmiljøet, og det er viktig at verneombud er med fra

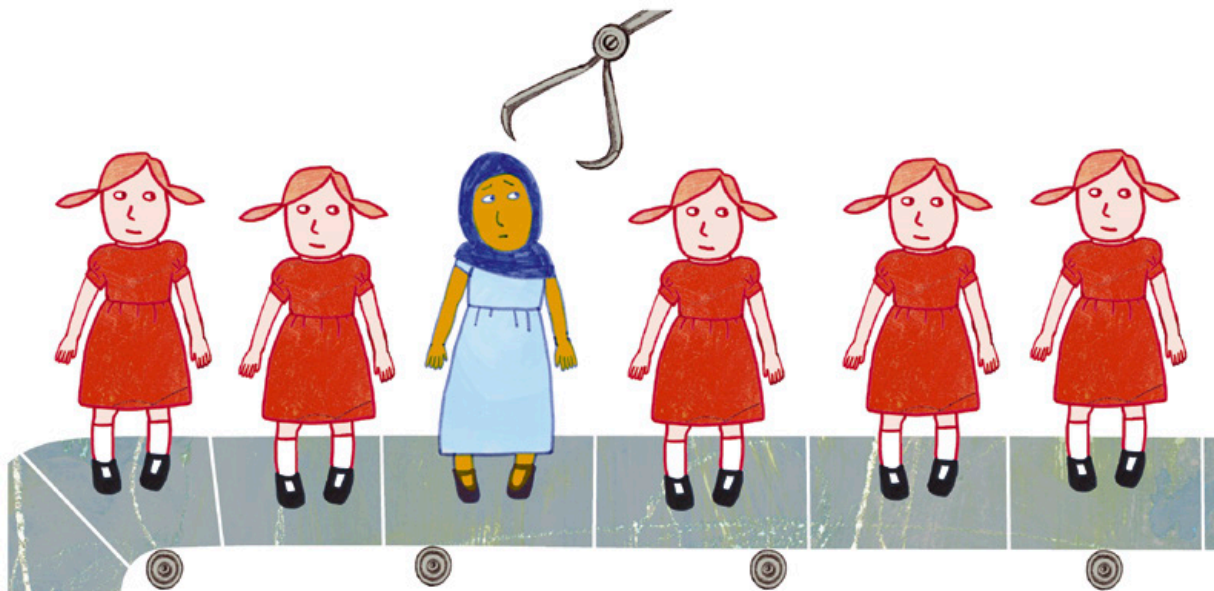
starten av. De tillitsvalgte må kreve at verneombudene for de berørte verneområdene og hovedverneombud blir informert og inkludert.

Manglende informasjon er tariffstridig

Hvis arbeidsgiver ikke overholder informasjons- og drøftingsplikten, er dette tariffstridig. Et slikt tariffstridig forhold skal behandles etter reglene om rettstvister i HA del A § 7, og tvistebehandles lokalt etter bestemmelsene i § 7-1. Det kan være klokt å samråde seg med en rådgiver ved kompetansesenteret før tillitsvalgt ber om tvisteforhandlinger.

KONTROLLSPØRSMÅL:

	Ja	Nei	Tid/ansvarlig
Har dere lagt opp til rutiner for beskrivelse av planer/tiltak som utløser informasjons-/drøftingsplikt?			
Har dere bedt om møte med arbeidsgiver når det er konstatert forhold som innebærer informasjons-/drøftingsplikt?			
Har dere bedt om tvisteforhandlinger med arbeidsgiver etter hovedavtalens § 7-1 dersom arbeidsgiver motsetter seg drøfting/informasjon eller når informasjon/drøftinger er mangelfull?			
Har dere opprettet kontakt med rådgiver ved kompetansesenteret om saken?			
Er det gjort forsøk på å avtale med arbeidsgiver en ordning om representasjon fra arbeidstakersiden i den aktuelle saken?			
Er det gjort forsøkt på å avtale en framtidspan i den aktuelle saken?			
Er verneombud og hovedverneombud informert og inkludert fra og med første møte med arbeidsgiver i forhold som innebærer informasjons-/drøftingsplikt?			



Virksomhetsoverdragelse

Konkurransetsetting forbinder vi med at en kommune eller en virksomhet setter ut deler av virksomheten på anbud. Vanligvis utarbeides et anbudsdokument hvor flere anbydere oppfordres til å konkurrere om å få oppdraget fra kommunen eller virksomheten. Av og til er det slikt at et eget kommunalt foretak (KF) også konkurrerer med eksterne anbydere.

Hva innebærer en virksomhetsoverdragelse? Hvilke lovverk er viktig for arbeidstakerne ved virksomhetsoverdragelse? Må arbeidstaker bytte til ny arbeidsgiver? Beholder de ansatte sin opprinnelige tariffavtale? Dette er spørsmål det er viktig å kunne gi svar på for tillitsvalgte.

Regulert i arbeidsmiljøloven

Som hovedregel vil konkurransetsetting av deler av kommunens virksomhet reguleres av reglene om virksomhetsoverdragelse i kapittel 16 i arbeidsmiljøloven. Det er imidlertid ikke alltid at en konkurransetsetting er en virksomhetsoverdragelse i lovens forstand.

Reglene om virksomhetsoverdragelser inneholder til dels bestemmelser om informasjon og drøfting med de tillitsvalgte og arbeidstakerne, og dels bestemmelser om hvilke vilkår som skal gjelde for de arbeidstakere som følger med over til ny arbeidsgiver.

Konsekvenser for arbeidsforholdet – reservasjonsrett

Dersom reglene om virksomhetsoverdragelse ikke får anvendelse, vil konkurransetsetting innebære at de berørte arbeidstakernes arbeidsforhold består hos opprinnelig arbeidsgiver. Dersom reglene om virksomhetsoverdragelse får anvendelse, vil hovedregelen være at arbeidsforholdet til opprinnelig arbeidsgiver opphører, uten oppsigelse fra denne og at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver med mindre den enkelte arbeidstaker reserverer seg mot å bli overført. En slik reservasjonsrett er nå lovfestet i arbeidsmiljøloven § 16-3.

Valgrett

Ikke sjelden vil imidlertid arbeidstakere som berøres av en virksomhetsoverdragelse fra kommunal sektor til privat sektor ha en valgrett. Valgretten innebærer at arbeidstakerne kan velge om de vil holde fast ved sin opprinnelige arbeidsavtale med kommunen eller bli med over til den nye arbeidsgiveren. Vilkåret for å kunne utøve en slik valgrett er at det må antas at lønns- eller arbeidsvilkårene blir vesentlig dårligere hos ny arbeidsgiver.

Fare for oppsigelse

Arbeidstakere som benytter sin valgrett kan stå i fare for å bli oppsagt av den opprinnelige arbeidsgiver, men har et vanlig oppsigelsesvern. I det ligger at det skal være saklig grunn for å si opp vedkommende. Hvorvidt en slik oppsigelse er saklig vil bero på en rekke forhold.

Et sentralt spørsmål er hvor lang ansiennitet arbeidstakeren har innenfor arbeidsområdet sitt, jf. HTA § 3-3. Men også sosiale og menneskelige hensyn, alder og faglige kvalifikasjoner vil ha betydning for saklighetsvurderingen. I situasjoner der valgrett skal påberopes bør man av rettsikkerhetshensyn behandle dette slik at arbeidstaker først blir overført til erververen (ny arbeidsgiver), for deretter å gjøre valgretten gjeldene. På den måten vil arbeidstakeren ikke risikere å få en periode uten arbeid.

Beholde opprinnelige tariffavtale?

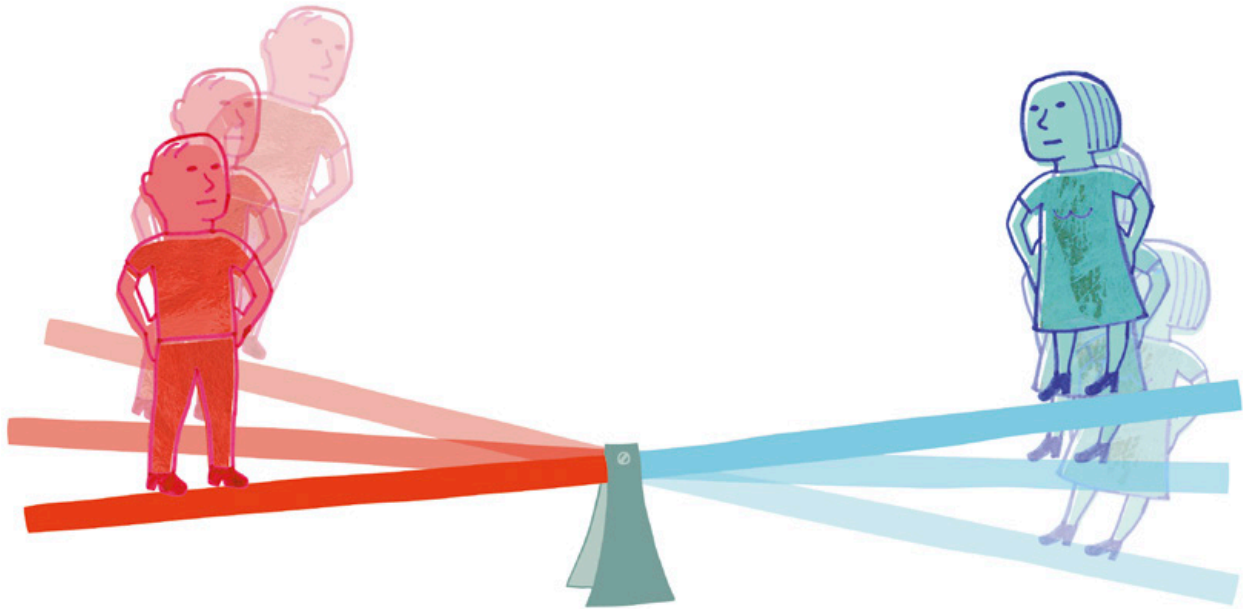
Et annet spørsmål er hvor sterkt arbeidstakerens opprinnelige tariffavtale står ved virksomhetsoverdragelse. Utgangspunktet er at tariffavtalen kan gjøres gjeldende overfor den nye arbeidsgiveren, jf. AML § 16-2 (2). Da må det forhandles om å opprette ny tariffavtale/særavtale med den nye arbeidsgiveren.

Kontraktorskifte

Konkurranseutsetting må ikke forveksles med kontraktorskifte, selv om begge deler er to sider av samme sak. Ved kontraktorskifte er situasjonen gjerne slik at en del av den kommunale virksomheten allerede er satt ut til en anbyder for en bestemt kontraktsperiode. Når denne kontraktsperioden er i ferd med å løpe ut, vil kommunen/virksomheten utlyse en ny anbudsrunde med invitasjon til nye anbydere om å komme med et tilbud. Hvis en annen anbyder enn den tidligere får kontrakten, snakker vi om et kontraktorskifte. Et slikt kontraktorskifte kan få betydning for de av Fagforbundets medlemmer som ble konkurranseutsatt i tidligere.

KONTROLLSPØRSMÅL:

	Ja	Nei	Tid/ansvarlig
Har dere forsøkt å bruke hovedavtalens regler om informasjonsplikt/drøftinger for å få stoppet konkurranseutsettingen?			
Har dere gjort de nødvendige tiltak for mulig politisk påvirkning i saken?			
Har dere sjekket opp om reglene om virksomhetsoverdragelse får anvendelse på en eventuell konkurranseutsetting?			
Har dere sjekket om arbeidstakerne har valgrett?			
Har dere sjekket opp når valgretten senest må gjøres gjeldende?			
Har dere sjekket opp om virksomhetsoverdragelsen er en rettslig omorganisering som medfører at tariffavtalen består hos ny arbeidsgiver?			



Arbeidsgiveransvar og ansattes rettigheter

Forskjellige arbeidsgivere er forskjellige rettssubjekter. Hva slags rettssubjekt som er din arbeidsgiver kan få viktige konsekvenser for de rettighetene du har som arbeidstaker. Hvordan unngå å miste viktige tariffrettigheter ved bytte av rettssubjekt?

I et arbeidsforhold forholder vanligvis arbeidstakeren seg til en arbeidsgiver. Denne arbeidsgiveren er det vi kaller et eget rettssubjekt. Ulike typer rettssubjekter kan være rettslig organisert på forskjellige måter. Mest vanlig er aksjeselskap, stiftelse, enkeltmannsforetak, interkommunale foretak, helseforetak og kommuner og fylkeskommuner.

Tariffavtaler og rettigheter varierer

De forskjellige rettssubjektene kan ha ulike tariffavtaler. Rettigheter vil da variere ettersom hvilken tariffavtale som gjelder. Det har også betydning for oppsigelsesvernet.

Offentlig eller privat?

De fleste av forbundets medlemmer er ansatt i kommuner, fylkeskommuner, kommunale foretak eller helseforetak. Dette er virksomheter som er offentlig eid og drevet, og de ansatte er offentlig ansatte. Fagforbundet har også en rekke medlemmer hos private arbeidsgivere som kan være organisert i aksjeselskaper, stiftelser, enkeltmannsforetak eller andre selskaper. Slike selskapsformer er ikke underlagt offentlig rettslig regulering. Forvaltningslov, offentlighetslov og andre offentlig rettslige reguleringer gjelder altså vanligvis ikke hos slike arbeidsgivere.

Bytte av rettssubjekt

I omstillingsprosesser med konkurranseutsetting, rasjonalisering og innskrenkninger vil det normalt være slik at arbeidstakerne må bytte arbeidsgiver. Den nye arbeidsgiveren vil da være et annet rettssubjekt enn tidligere arbeidsgiver. Et kjent eksempel er når renhold blir satt ut fra en kommune til et renholdsselskap (aksjeselskap). Av og til er det også slik at kommunen selv stifter sitt eget selskap, og driver sin virksomhet i et annet rettssubjekt, for eksempel et aksjeselskap.

Ulik arbeidsgiver – ulike rettigheter

Den klare hovedregelen er at en arbeidstaker er ansatt i et og samme rettssubjekt. Enten er man ansatt i kommunen eller i kommunens aksjeselskap, sjelden i begge.

Hvorvidt man er ansatt i aksjeselskapet eller i kommunen kan ha relativt stor betydning. Den som er ansatt i aksjeselskapet har for eksempel ingen fortrinnsrett ved tilsetning i kommunen. Ved innskrenkninger eller rasjonaliseringer kan den som blir berørt i et aksjeselskap påberope seg fortrinnsrett til stilling i kommunen, med mindre dette helt utvetydig er avtalt med kommunen. Det samme gjelder for den som blir overført fra en kommune til et interkommunalt selskap.

Kommunale foretak en del av kommunen

Kommunale foretak som omdannes innenfor kommunen, og som altså ikke er utskilt som eget rettssubjekt, er derimot en del av kommunens helhetlige virksomhet. De kommunale foretakene er gjerne organisert som egen driftsenhet med egen økonomi og egen ledelse som har budsjettansvar. Likevel vil et slikt foretak være å anse som en del av kommunen. Arbeidstakerne er ansatt i kommunen på lik linje med andre kommunale ansatte. I de tilfeller hvor det er snakk om innskrenkninger eller rasjonaliseringer vil derfor arbeidstakere i slike situasjoner være å anse som likestilte med de øvrige kommunalt ansatte.

Beholdes tidligere tariffavtale?

Som tidligere nevnt vil eksisterende tariffavtale i mange tilfeller ikke gjelde når en kommunal virksomhet, for eksempel renhold, blir overført til et aksjeselskap. Lovens bestemmelse om dette er at den nye arbeidsgiveren (aksjeselskapet) ikke blir bundet av tariffavtalen dersom selskapet skriftlig erklærer overfor fagforeninga at de ikke ønsker det. Loven gir tre ukers frist for å skriftlig erklære seg ubundet av avtalen.

I mange tilfeller fører dette til dårligere lønns- og arbeidsvilkår for de som blir overført fra kommunal virksomhet til et aksjeselskap. Dersom aksjeselskapet skal bli bundet av tariffavtalen i kommunen må det gjøres særskilt avtale om det. Slike avtaler må være så klare som mulig for at de skal være holdbare. Det kan være klokt å søke juridisk hjelp i slike sammenhenger.

Etter § 16-2 er arbeidstaker beskyttet mot økonomiske tap som følge av at enkelte rettigheter ikke kan overføres ved overdragelse av virksomheten. Eksempelvis at ny arbeidsgiver ikke er tilknyttet AFP-ordning ved tariffavtale slik at ordningen derfor ikke kan videreføres arbeidstakere som er overført. Den økonomiske interessen som her går tapt, kan man ha rett til å få erstattet av erververen. (Sønsteli, Johansen og Stueland, arbeidsmiljøloven med kommentarer utg. 2 - kapittel 15. Opphør av arbeidsforhold § 15-12 s. 902 Erstatning for ikke økonomisk skade.)

KONTROLLSPØRSMÅL:

	Ja	Nei	Tid/ansvarlig
Er gammel og ny arbeidsavtale sammenlignet?			
Er betingelsene i ny arbeidsavtale rimelige/urimelig endret?			
Er det sjekket opp at riktig arbeidsgiver framgår av arbeidsavtalen?			
Er det gjort forsøk på å få til en særavtale i tilfelle det blir ny arbeidsgiver?			
Er det vurdert om tiltak som gjelder en gruppe arbeidstakere også skal gjelde i forhold til andre arbeidstakere hos samme arbeidsgiver?			
Er det vurdert om arbeid i flere avdelinger/etater hos samme arbeidsgiver utløser krav? For eksempel for overtid.			
Er det vurdert om arbeid i flere avdelinger/etater kan være i strid med arbeidstidsbestemmelsene?			



Ansiennitet – et vern mot oppsigelse

For en arbeidstaker er lang ansiennitet et vern mot oppsigelser ved rasjonalisering og driftsinnskrenkninger. Det er viktig å være klar over at dette vernet har sine begrensninger.

Med ansiennitet mener vi vanligvis den tid en arbeidstaker har vært ansatt sammenhengende hos en og samme arbeidsgiver.

Ansiennitet og opphold i arbeidsforholdet

Skjer det et opphold i arbeidsforholdet hos en arbeidsgiver ved at arbeidstakeren går over i en annen stilling hos en annen arbeidsgiver, risikerer man at det tolkes som et brudd i ansiennitetslinjen. Dette er en for snever tolkning etter vår oppfatning, og tillitsvalgte bør derfor hevde at det er rom for at HTA § 3-3 forstås bredere enn som så. Lang ansiennitet er et argument som kan tillegges vekt, også etter virksomhetsoverdragelser.

Hva skjer ved virksomhetsoverdragelser?

Ved virksomhetsoverdragelser får arbeidstakeren ny arbeidsgiver. Opparbeidet ansiennitet vil i dette tilfellet følge med over i det nye ansettelsesforholdet. Årsaken til at ansiennitetslinjen ikke brytes, er at arbeidsavtalen med opprinnelig arbeidsgiver (overdrageren) består hos ny arbeidsgiver (erhververen).

Midlertidig ansatte

For en midlertidig ansatt vil hovedregelen være at den midlertidige ansettelsestiden medregnes så langt det ikke er lengre avbrudd mellom de midlertidige ansettelsene. (Se: Om ulovlige midlertidige ansettelsener.)

Deltidsansatte

Som en hovedregel får deltidsansatte regnet full ansettelsestid hos arbeidsgiver, med mindre det dreier seg om en relativt liten deltidsbrøk. Deltidsstillinger er ofte en uønsket situasjon for arbeidstaker, og det ville være urimelig om en slik uønsket situasjon skulle skape problemer for arbeidstaker.

Stillingsansiennitet kontra lønnsansiennitet

Det kan være forskjell på en arbeidstakers lønnsansiennitet og stillingsansiennitet. Lønnsansiennitet er ansiennitet som man kan få med fra arbeidstiden hos tidligere arbeidsgivere, eventuelt også gjennom utdanning og kompetanseheving. (Jf. HTA § 12). Stillingsansiennitet regnes fra man tiltrådte ansettelsesforholdet.

Oppsigelsesvern ved innskrenkninger

Arbeidstakernes ansiennitet har først og fremst betydning i de tilfeller hvor det er snakk om utvelgelse av arbeidstakere som skal sies opp i forbindelse med driftsinnskrenkninger eller rasjonalisering. I rettspraksis er det lagt til

grunn at lang ansettelsestid er ett av de hensyn som tillegges vekt i forbindelse med oppsigelser grunnet innskrenkninger. Arbeidsmiljøloven inneholder ingen bestemmelse om ansiennitetens betydning ved innskrenkninger. Men rettspraksis viser at det vektlegges som en av elementene i vurderingen som gjøres.

Hvor lang bør ansienniteten være?

I rettspraksis er det lagt vekt på at ansiennitet på over 10-12 år skal vektlegges som lang ansettelsestid ved utvelgelsen av arbeidstakere som sies opp i forbindelse med innskrenkninger. Hovedavtalene, § 3-3, har imidlertid bestemmelser om ansiennitet som er mer detaljert innrettet. Det heter at «ved innskrenkning/rasjonalisering skal, når ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i kommunen sies opp først, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) og hovedavtalen del B § 1-4-1 og del C § 3-1».

Hva er like vilkår?

Uttrykket under ellers like vilkår må forstås slik at dersom det ikke er vesentlig forskjell på arbeidstakernes kompetanse, herunder formell utdanning og realkompetanse, og at det heller ikke er vesentlig forskjell på arbeidstakernes livssituasjon, herunder tatt i betraktning menneskelige og sosiale hensyn, skal den med kortest ansiennitet sies opp først. Dette gjelder «innenfor vedkommende arbeidsområde».

Hva betyr arbeidsområde?

Den andre problemstillingen i hovedtariffavtalen er hva som skal forstås med uttrykket «tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i kommunen». Med arbeidsområde må det trolig forstås det faglige arbeidsområdet i hele kommunen. Kommunen er i denne sammenhengen å anse som en helhetlig virksomhet, og arbeidstakerne innenfor et fagområde har krav på å bli sammenliknet med andre arbeidstakere i hele kommunen innenfor det ene fagområdet. Med fagområde må det trolig forstås at for eksempel merkantilt ansatte utgjør et fagområde og tekniske ansatte et annet fagområde. På denne måten vil sekretærer i skoleetaten ha krav på å bli sammenliknet med sekretærer i tekniske avdelinger.

Andre viktige forhold

Ulik kompetanse, særlig vanskelige sosiale forhold for enkelte arbeidstakere, muligheten til å få nytt arbeid, men også den enkelte arbeidstakers sykefravær er forskjellige forhold som kan gjøre det saklig å fravike ansienniteten for den enkelte arbeidstaker. Alle disse forholdene er viktige når det skal vurderes hvem som får beholde ansettelsesforholdet ved driftsinnskrenkninger.

Ansiennitet ved permitteringer

I hovedavtalens del B § 8 er det gitt adgang for kommunene til å permittere sine ansatte under bestemte vilkår. I privat sektor er det ikke uvanlig at utvelgelsen av de som skal permitteres skjer etter et ansiennitetsprinsipp. Noe slikt ansiennitetsprinsipp gjelder ikke i kommunal sektor, og generelt må det antas at ansienniteten får liten betydning for permitteringer i kommunesektoren. Det kan imidlertid ikke foregå usaklig forskjellsbehandling ved utvelgelsen av dem som skal permitteres. For eksempel kan ikke de eldste i en renovasjonsvirksomhet permitteres fordi de ikke kan løpe like fort som de yngre renovatørene.

KONTROLLSPØRSMÅL:

	Ja	Nei	Ikke nødvendig
Får ansiennitet noen betydning i denne konkrete saken?			
Byr ansiennitetsberegninger på problemer?			
Er det sjekket om det er brudd på ansiennitetslinjen?			
Er det regnet med ansiennitet for deltidsansatte og midlertidig ansatte?			
Gjelder det ansiennitet under ellers like vilkår?			
Gjelder det ansiennitet ved tjeneste innenfor vedkommende tjenesteområde?			
Er det satt opp en ansiennitetsrekkefølge som er kontrollert og godkjent av de det gjelder?			
Er det behov for bistand til å vurdere om det foreligger usaklighet?			

Midlertidig ansettelse svekker stillingsvernet

Midlertidig ansatte har et dårligere stillingsvern enn fast ansatte. De vil være de første som må gå ved nedbemannings- og pensjonsordninger og ansiennitetsprogresjon er også dårligere enn for fast ansatte. Loven krever derfor fast ansettelse som hovedregel. Midlertidige ansettelser kan bare aksepteres for reelle vikariater for bestemte personer, eller når arbeidsoppgavene ikke er ordinære faste for arbeidsstedet.

Hovedregel i norsk rett er at en arbeidstaker skal ansettes fast og uten tidsbegrensning hos arbeidsgiver.

Når kan det ansettes midlertidig?

Her sier arbeidsmiljøloven § 14-9 følgende:

§ 14-9. Midlertidig ansettelse

(1) Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:

- a) når arbeidet er av midlertidig karakter,
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),
- c) for praksisarbeid,
- d) med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten,
- e) med idrettsutøvere, idrettstrener, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten eller
- f) for en periode på inntil tolv måneder. Slike avtaler kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, avrundet oppover, likevel slik at det kan inngås avtale med minst én arbeidstaker.

Lovens ordlyd «når arbeidets karakter tilsier det» legger opp til en skjønnsmessig vurdering. Det betyr at det i praksis ikke alltid er lett å vite når man kan ansette noen midlertidig. Arbeidsgiver kan ansette midlertidig for å dekke arbeidskraftbehov som knytter seg til sesongmessige svingninger og annen sesongpreget virksomhet. Dette gjelder eksempelvis i turistnæringa, næringsmiddelindustrien, landbruket og i varehandelen. Det er adgang til tidsbegrenset ansettelse der det oppstår et ekstraordinært arbeidskraftbehov på bestemte tider i året, for eksempel i varehandelen før jul og sommervikarer i sommerferien.

Loven tillater også midlertidig ansettelse i vikariater når det utføres arbeid i stedet for en annen. Normalt vil det være klart at det dreier seg om et reelt vikariat dersom vedkommende er ansatt i stedet for en annen navngitt person som enten har permisjon eller er borte av andre grunner. Det er ikke nødvendig at det er angitt i den midlertidige arbeidsavtalen hvem vedkommende arbeidstaker arbeider i stedet for. De som ansettes i sommervikariat vil ofte ikke få angitt den personen som det vikarieres for. Det bør som regel være samsvar mellom antall personer som tas inn i et sommervikariat og antall ansatte som har ferie eller er fraværende av annen grunn.

§14-9 (f) kom inn da loven ble endret 24. april 2015 og trådte i kraft 1. juli tross sterke motreaksjoner fra fagorganisasjonene. § 14-9 (f) åpner for å foreta en midlertidig ansettelse «for en periode på inntil tolv måneder». Våre holdninger og tilnærming til dette punktet i loven vil påvirke hvordan den skal forstås, så her er det viktig å være tydelig på at dette er unntaksbestemmelser, og bruken av denne typen midlertidige ansettelser skal begrunnes godt og drøftes. Jf. HA § 3-1 (d) og § 3-2 (a) og (g). Det vi må presisere er at hovedregelen er som før § 14-9 (1), arbeidstaker skal ansettes fast.

Det er ikke noe absolutt vilkår at en avtale om midlertidig ansettelse er skriftlig. Også muntlige avtaler kan aksepteres som midlertidige ansettelsesavtaler. Arbeidsgiver vil i så fall ha en stor bevisbyrde for at en slik avtale er inngått.

Når bør man kreve fast ansettelse?

Det er ikke adgang til å ansette midlertidig for å avhjelpe generelle eller jevne variasjoner i ordrettilgangen. Arbeidsgiver kan altså som hovedregel ikke ansette midlertidig for å ta av topper i produksjon eller varehandelen som ikke er sesongavhengige. Unntaket er kortvarige og uforutsigbare situasjoner.

I enkelte tilfeller kan det være vanskelig å trekke grensen mellom midlertidige ansettelse ved sesongvariasjoner som er tillatt, og mer generelle variasjoner i arbeidsmengden hvor det ikke er tillatt. Slike tilfeller må vurderes konkret i hvert enkelte tilfelle.

Midlertidig ansettelse er heller ikke tillatt selv om det er usikkerhet om eventuell framtidig arbeidsmengde, omorganisering og manglende budsjettmessig dekning for stillinger. Dersom arbeidet er organisert i prosjekt eller enkeltstående oppdrag, vil heller ikke det i seg selv være nok til å begrunne en midlertidig ansettelse.

Når det gjelder vikariater er det viktig å være klar over at det ikke nødvendigvis er reelt selv om en er ansatt for å gjøre arbeidet til en annen navngitt person. Det kan være at vikariatsformen brukes til å dekke opp et mer eller mindre permanent arbeidskraftbehov, selv om den enkelte arbeidsavtale inneholder navnet på den det vikarieres for. Høyesterett har sagt at det er ulovlig å bruke vikarer der hvor det regelmessig tas inn ansatte for å dekke et relativt permanent arbeidskraftbehov over lengre tid. I større virksomheter gleder dette for eksempel ved påregnelig sykefravær. Det vil være en omgåelse av stillingsvernet å ansette vedkommende midlertidig som vikar. Dette vil gjerne være ansatte som er knyttet til en eller annen vikarpool eller lignende.

KONTROLLSPØRSMÅL:

	Ja	Nei	Tid/ansvarlig
Sjekk om det foreligger en skriftlig avtale om midlertidig ansettelse.			
Sjekk om den midlertidige avtalen gjelder for det tidsrommet det faktisk er arbeidet.			
Gjelder arbeidet dekning av sesongmessig arbeidskraftbehov?			
Gjelder arbeidet dekning av arbeidskraftbehov ved en kortvarig og uforutsigbar arbeidssituasjon?			
Gjelder arbeidet prosjektarbeid eller et enkeltstående oppdrag?			
Gjelder arbeidet dekning av arbeidskraftbehov som arbeidsgiver vanligvis ikke har kvalifiserte arbeidstakere til å utføre?			
Gjelder det arbeid som skal gå over lengre tid?			
Er det inngått mange etterfølgende midlertidige arbeidsavtaler?			
Er avtalepartene reelt enige om at det skal være en midlertidig ansettelse?			
Er den midlertidige ansettelsen gjort for å dekke opp et mer eller mindre permanent arbeidskraftbehov?			

Avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen)

Avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen)

Med ønske om å skape et arbeidsliv med plass til alle som kan og vil arbeide, ble den første intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv undertegnet av myndighetene og partene i arbeidslivet i oktober 2001. Avtalen er blitt revidert og forlenget flere ganger.

Nåværende avtale gjelder for perioden 2014–2018.

Bakgrunnen var en utvikling der stadig flere gikk ut av arbeidslivet og over på langvarige trygdeordninger.

De overordnede nasjonale målsettingene er å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær, og å hindre frafall fra arbeidslivet, samt å øke rekrutteringen til arbeidslivet av personer som ikke har et arbeidsforhold. IA-avtalen gjelder i de kommuner der det er inngått en lokal avtale.

Som mennesker og arbeidstakere reagerer vi svært forskjellig på omstillinger. Noen er robuste, mens andre lettere får problemer i kjølvannet av omstillinger. Det er ikke uvanlig at arbeidstakere blir sykemeldt eller opplever omstillinger så krevende at de ikke ønsker å gå på jobb. Arbeidsgiver plikter å sørge for at arbeidsmiljøet i virksomheten er fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd (AML § 4-1).

Ved siden av arbeidsmiljølovens grunnleggende krav som gjengitt her, inneholder IA-avtalen virkemidler som arbeidsgiver kan og skal ta i bruk for å forebygge sykefravær, utstøting etc.

Til deg som tillitsvalgt er det derfor særlig viktig i omstillinger å være oppmerksom på IA-avtalens krav til arbeidsgiverillitsvalgt er det derfor særlig viktig i omstillinger å være oppmerksom på IA-avtalens krav til arbeidsgiver.

Fristilling må unngås

Fristilling innebærer at arbeidstaker løses fra sine arbeidsoppgaver uten formell oppsigelse. Denne framgangsmåten omgår arbeidsmiljølovens regler om stillingsvern, og tillitsvalgte må derfor nekte å inngå avtaler om fristilling.

Begrepet fristilling er ikke et eget juridisk begrep. Det har heller ikke grunnlag i noen lov eller tariffavtale. Begrepet fristilling angir mer en form for framgangsmåte som benyttes ved omstillinger der det utarbeides nytt organisasjonskart og ny bemanningsplan.

Fristilling innebærer at de som allerede er ansatt i eksisterende stillinger blir «fristilt» for å søke på de stillinger som framgår av bemanningsplan i ny organisasjonsstruktur hos egen arbeidsgiver. Det kan også være en variant hvor de ansatte ikke søker på stillingene, men blir innplassert direkte av arbeidsgiveren.

Inngå ikke avtaler om fristilling

Det er enighet om at arbeidsgiver ikke kan kreve at den enkelte arbeidstaker skal søke stilling i den virksomheten som omorganiseres. En fristilling som innebærer at arbeidstakerne i realiteten løses fra sine arbeidsavtaler uten formell oppsigelse, er likestilt med en oppsigelse i arbeidsmiljølovens forstand. En slik form for oppsigelse vil som en klar hovedregel være usaklig. Ved tvist om sakligheten av denne formen for oppsigelse vil retten til å fortsette i stillingen også normalt bli illusorisk. Tillitsvalgte bør derfor ikke inngå avtaler om fristilling, nettopp fordi det vil stride mot arbeidsmiljølovens oppsigelsesvern. Hovedregelen i både offentlige og private virksomheter, herunder kommuner, er at en arbeidstaker ikke bare har plikt, men også rett til arbeid.

Likestilt med endringsoppsigelse

Fristillingen skaper i tillegg en rekke problemer fordi den er vanskelig å koordinere med lovens og tariffavtalens drøftelsesregler, ansiennitetsregler og lovens saklighetskrav. Omplussinger som følge av fristilling er dessuten å anse som en såkalt endringsoppsigelse. Det innebærer at omplasseringen er et brudd med den enkeltes arbeidsavtale. Arbeidsgiver kan ikke i kraft av sin styringsrett foreta omplasseringer som går ut over arbeidsavtalens rammer.

De tillitsvalgte bør derfor protestere mot enhver fristillingsprosess og i stedet presentere innvendinger og alternativer.

De tillitsvalgte må sørge for at arbeidsgiver blir klar over det ansvar han har for forsvarlig saksbehandling for å ivareta oppsigelsesvern etter lov- og avtaleverk, og at ansiennitetsprinsippet fortsatt gjelder.

Trygghetsgaranti

Tillitsvalgte må imidlertid gjerne gå inn i prosesser om omorganisering og/eller oppsigelser. De må være pågående når det gjelder krav om drøftelser og informasjon. I enkelte situasjoner kan det være fornuftig å kreve en «trygghetsgaranti». Det bør tilbys samarbeid om omstilling, og eventuelt innskrenkninger, mot en garanti om at oppsigelser ikke skal finne sted.

KONTROLLSPØRSMÅL:

	Ja	Nei	Tid/ansvarlig
Er det vurdert om planene for omstilling innebærer en form for fristilling?			
Er arbeidsgiver gjort oppmerksom på at den aktuelle fristillinga bryter bestemmelser i tariffavtale og arbeidsmiljøloven?			
Er arbeidstakerne gjort oppmerksomme på at de ikke behøver å søke på egne stillinger?			
Er det søkt juridisk råd om hvordan et eventuelt fristillingsforslag skal møtes?			

Endring av stillinger

Arbeidsgiver kan ikke foreta så store endringer i en stilling at det bryter mot den ansattes arbeidsavtale. Spesielt vanskelig er det å endre innhold, vidtrekkende geografisk plassering og stillingsstørrelse. Arbeidsgiver må i så fall gå til endringsoppsigelse, noe som kan prøves for retten etter arbeidsmiljøloven.

Det hender ofte at arbeidsgiver ønsker endringer i arbeidsforholdet til arbeidstakeren. Dette kan gjelde endringer som går på det faglige innholdet, geografisk plassering av stillinger eller endringer i stillingsstørrelse.

Hvor langt rekker styringsretten?

Slike endringer kan gjerne skje ved at det inngås en ny avtale med arbeidstakeren om endringene. Ofte forsøker imidlertid arbeidsgiver å gjennomføre slike endringer ensidig og uten at arbeidstakeren er enig i de endringer som foretas. Spørsmålet om arbeidsgiver ensidig kan foreta slike endringer er gjerne et spørsmål om hvor langt arbeidsgivers styringsrett rekker i slike saker. Med arbeidsgivers styringsrett mener man den rett som arbeidsgiver vanligvis har til å instruere, lede og kontrollere arbeidstaker. Styringsretten gir også i enkelte tilfeller arbeidsgiver rett til å omorganisere arbeidet slik at arbeidstakeren må finne seg i nye arbeidsoppgaver, nytt arbeidssted, eller kanskje en mindre stillingsstørrelse. Da er det et spørsmål om hvor langt styringsretten rekker.

Arbeidsavtalen avgjør

Utgangspunktet er at arbeidsgiver har rett til å gjøre endringer i arbeidsforholdet, både innholdsmessig og geografisk, så langt det skjer innenfor rammen av den enkelte arbeidstakers arbeidsavtale. Det vil derfor ofte bero på en tolkning av den enkeltes arbeidsavtale når det skal fastsettes i hvor stor grad arbeidsgiver kan benytte styringsretten. Eksempelvis er det gjerne slik at kommunene avtaler at arbeidstaker for tiden skal ha en bestemt arbeidsplass, for eksempel et bestemt sykehjem. Dette vil vanligvis gi kommunen rett til å plassere vedkommende arbeidstaker også på et annet sykehjem eller en annen arbeidsplass dersom arbeidets innhold i hovedsak er i overensstemmelse med det som er avtalt. En sekretær ved en skole må på samme vis finne seg i å akseptere arbeid som sekretær i teknisk etat.

Geografisk avstand hindrer endringer

Gjelder endringen geografiske avstander, vil det være grenser for hvor langt arbeidsgivers styringsrett rekker. Eksempelvis vil det ikke være innenfor arbeidsgivers styringsrett å flytte en arbeidstaker fra et sted i en fylkeskommune til et annet sted som ligger i den andre enden av fylkeskommunen. Hvor langt en slik geografisk flytting kan skje, må bero på en konkret vurdering. Under enhver omstendighet så skal arbeidsgiver i slike tilfeller utøve styringsretten på en saklig og betryggende måte.

Vanskelig å endre innhold

Et annet spørsmål som dukker opp er, som nevnt, om arbeidsgiver ensidig kan gjøre endringer i det stillingsmessige innholdet i arbeidet. Den som er ansatt som hjelpepleier kan eksempelvis ikke uten videre pålegges å begynne å jobbe som sekretær eller som pleieassistent. Utgangspunktet her er at hovedinnholdet i stillingen ikke kan endres ensidig av arbeidsgiver ved bruk av styringsretten. Ofte kan det oppstå grensetilfeller om hva arbeidsgiver kan tillate seg av endringer og hva som ikke kan tillates. Er man i tvil, er det riktig å protestere på endringen, men ikke motsette seg at den faktisk blir gjennomført da det i tvilstilfelle kan føre til en saklig oppsigelse.

Endring av stillingsstørrelse

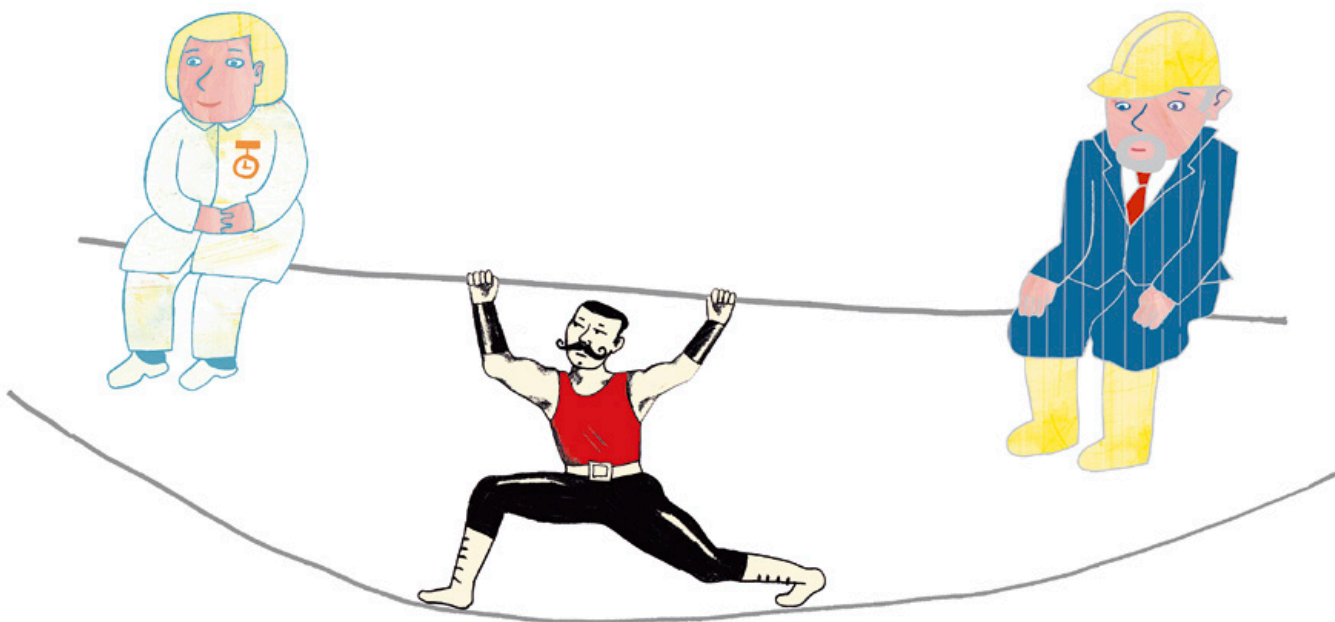
Av og til hender det også at arbeidsgiver ønsker å endre stillingsstørrelsen til lavere stillingsprosent. Slike endringer kan arbeidsgiver normalt ikke gjøre ensidig med mindre det er avtalt at arbeidstiden skal ligge innenfor et bestemt tidsintervall. Utgangspunktet er imidlertid at ensidig endring av arbeidstiden til det mindre for arbeidstakeren er å anse som en delvis oppsigelse i arbeidsforholdet. Problemet kan ofte oppstå hvis arbeidstakeren har en fast minsteprosent, men i tillegg arbeider i variabel grad ved å ta vakter og annet merarbeid utover minstestillingsstørrelsen. For at arbeidsgiver skal kunne bruke arbeidstaker i variabel grad utover minstestillingsstørrelsen, må det i hvert enkelt tilfelle inngås lovlig midlertidig avtale. Hvorvidt slike midlertidige avtaler er lovlige, beror på om vilkårene for slike avtaler foreligger. Se nærmere om dette under temaet midlertidige arbeidsavtaler.

Endringsoppsigelse?

Dersom arbeidsgiver går ut over sin styringsrett og bestemmer endringer i arbeidsforholdet som man ikke har adgang til fordi endringene strider mot den enkeltes arbeidsavtale, vil endringen i arbeidsforholdet være en oppsigelse i lovens forstand. Dette innebærer at alle regler om oppsigelser i arbeidsmiljøloven får anvendelse. En slik oppsigelse kan prøves for retten og eventuelt kjennes ugyldig. Det samme gjelder dersom arbeidsgiver ensidig bestemmer at en arbeidstaker geografisk må forflyttes. Dette vil i så fall kunne være i strid med arbeidstakerens arbeidsavtale.

KONTROLLSPØRSMÅL:

	Ja	Nei	Tid/ansvarlig
Er det tatt opp med arbeidsgiver hvor langt han mener han har rett til å foreta endringer i stillingen?			
Er det foretatt en grundig vurdering av arbeidsavtalen til den som endringen gjelder?			
Er det krevd forhandlinger etter aml § 17-3, hvor det hevdes at endringen av stillingsinnholdet er å likestille med en oppsigelse?			
Er det satt opp protokoll fra forhandlingsmøtet?			



Forhandlinger og søksmålsfrister ved oppsigelser

En arbeidstaker som blir oppsagt kan kreve forhandlinger om oppsigelsens lovlighet. Fører ikke forhandlingene fram kan arbeidstakeren gå til søksmål og eventuelt beholde både lønn og rett til å stå i stillingen så lenge saken pågår. Det er imidlertid viktig at arbeidstakeren overholder de forskjellige fristene som arbeidsmiljøloven setter for slike saker.

I forbindelse med oppsigelse eller avskjed gjelder en del regler om hvordan arbeidstaker og arbeidsgiver skal forholde seg og gå fram, dersom rettmessigheten av en oppsigelse eller avskjed bestrides. Disse reglene blir gjerne kalt for prosessregler. Prosessreglene er samlet i arbeidsmiljøloven kapittel 17 om tvister om arbeidsforhold.

Forhandlinger

For det første kan en arbeidstaker som vil gjøre gjeldende at en oppsigelse eller avskjed er ulovlig, kreve forhandlinger. Arbeidstaker som krever forhandlinger må underrette arbeidsgiver skriftlig om dette innen to uker fra det tidspunkt oppsigelsen eller avskjeden fant sted. Arbeidsgiver plikter da å sørge for at forhandlingsmøtet blir avholdt senest innen to uker etter at krav om dette er mottatt. Har arbeidsgiver behov for en lengre frist, vil det ofte være klokt å imøtekomme en henstilling om dette fra arbeidsgiver.

Rett til bistand

Under forhandlingene har arbeidstakeren rett til å la seg bistå av rådgiver. Loven forutsetter at forhandlingene skal være slutført senest to uker etter datoen for første forhandlingsmøte. Det er heller ingenting i veien for at partene blir enige om å fortsette forhandlingene.

Eventuelt søksmål

Dersom det ikke oppnås enighet under forhandlingene, gjelder egne frister for tidspunktet for søksmål. Ønsker arbeidstakeren å få en dom på at oppsigelsen er ugyldig, er søksmålsfristen åtte uker fra forhandlingenes avslutning eller fra det tidspunkt oppsigelsen eller avskjeden fant sted. Husk at åtte uker ikke er to måneder.

Krav på lønn

Et krav om ugyldighet innebærer at arbeidstakeren, om han får medhold i kravet, skal stilles slik som om oppsigelsen ikke hadde funnet sted. Dette innebærer at lønn skal utbetales for hele perioden, arbeidsgiveravgift og eventuelle pensjonsinnskudd skal betales av arbeidsgiver. I tillegg kan det være aktuelt å kreve erstatning for den ulempen som oppsigelsen har påført arbeidstakeren.

Erstatningskrav

Dersom arbeidstakeren krever erstatning vil søksmålsfristen være seks måneder fra oppsigelsen fant sted eller forhandlingenes avslutning. Erstatning innebærer at arbeidstakeren, i tillegg til det man kan kreve ved krav om ugyldighet, også kan kreve tapt og eventuelt framtidig arbeidsfortjeneste erstattet.

Fortsette i stilling?

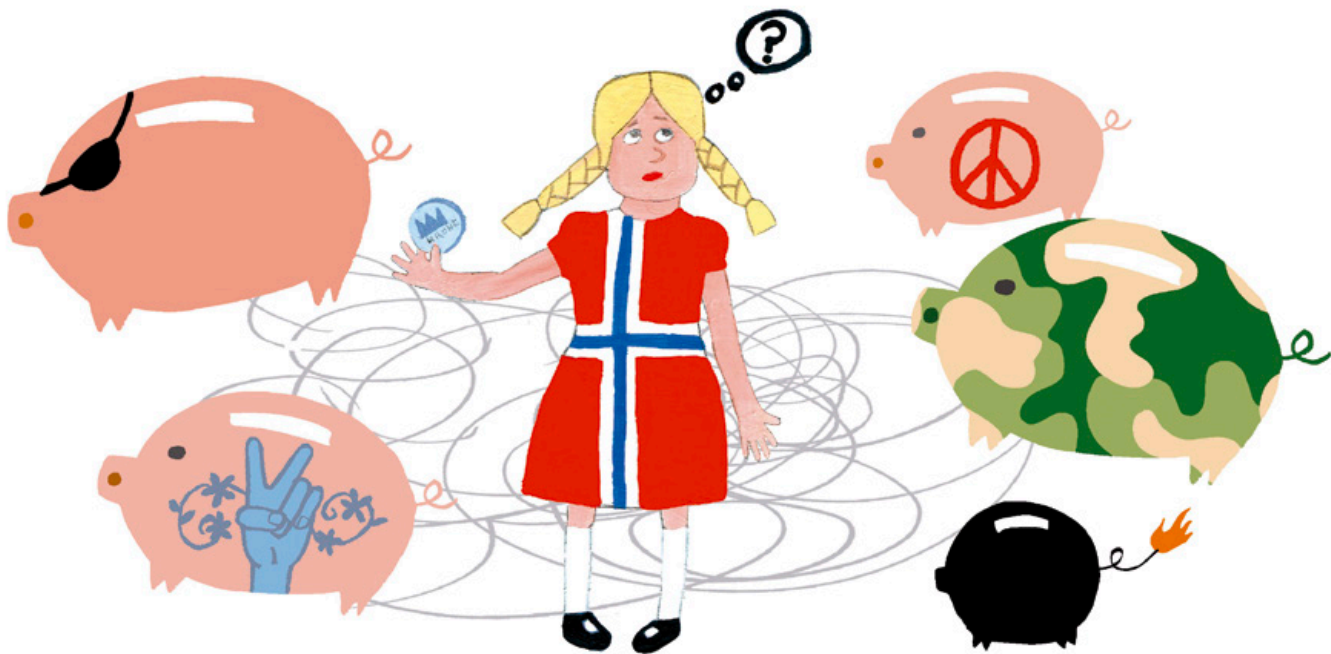
Arbeidstakeren kan også kreve å få fortsette i sin stilling så lenge saken verserer i domstolen. I så fall må arbeidstakeren reise søksmål innen oppsigelsesfristens utløp, og innen åtte uker fra forhandlingenes avslutning eller oppsigelsen fant sted. Dette innebærer at dersom arbeidstakeren har en oppsigelsestid på mindre enn åtte uker, vil det være oppsigelsesfristens utløp som er avgjørende for om arbeidstakeren har rett til å stå i stillingen. Dette kan innebære at for eksempel den som bare har en måneds oppsigelsestid, må reise søksmål i god tid før åtteukersfristens utløp for å beholde retten til å stå i stillingen. Dette gjelder likevel ikke dersom arbeidstakeren skriftlig har underrettet arbeidsgiver om at søksmål vil bli reist innen åtteukersfristen, § 17-4.

Krav til varsel

Et slikt varsel om søksmål må være så tydelig at det ikke framstår som tvilsomt at et søksmål vil bli reist. Eksempelvis vil det ikke være tilstrekkelig i det skriftlige varselet til arbeidsgiveren å antyde at arbeidstakeren «vurderer å gå til søksmål».

KONTROLLSPØRSMÅL

	Ja	Nei	Tid/ansvarlig
Er det sjekket nøyaktig når oppsigelsen fant sted?			
Er det levert skriftlig krav om forhandlinger med arbeidsgiver innen to uker?			
Er nøyaktig dato for søksmålsfristen etter åtteukersfristen sjekket ut?			
Er nøyaktig dato for varsel om søksmål som gir rett til å stå i stillingen sjekket ut?			
Er det sjekket ut om åtteukersfristen for å gå til søksmål er lengre enn oppsigelsesfristen? Det er det nødvendig å vite for at retten til å stå i stilling skal være i behold.			
Er det sjekket nøyaktig ut når søksmålsfristen på seks måneder for å kreve erstatning utløper?			
Ved tvil om fristene: Er det sjekket ut med kompetansesenteret om hvordan fristene skal beregnes?			



Gode råd til tillitsvalgte i budsjettprosessen

Det er viktig å sikre god medvirkning i budsjettprosessen, så krev å få være med. Hovedavtalens formålsparagraf i del B om samarbeid og medbestemmelse kan legges til grunn for at budsjettarbeid skal drøftes med tillitsvalgt.

Samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte i budsjettprosessen bør være en tosidig informasjonsutveksling hvor ledelsen får kunnskap om de ansattes synspunkter på drifta og omvendt. Som tillitsvalgt bør du bruke våre medlemmers kunnskap om den daglige drifta for å komme med konstruktive innspill til å sikre gode kommunale tjenester, et godt arbeidsmiljø og et positivt utviklingsarbeid.

Vinn-vinn-situasjon

Medvirkning i budsjettprosessen skal være både på virksomhetsnivå (plasstillsvalgte) og på sentralt ledelsesnivå i kommunen (hovedtillitsvalgte). Det skal skje på et tidligst mulig tidspunkt. Det betyr at tillitsvalgte skal delta i drøftinger fra selve budsjettprosessen starter – se siden om økonomi og «årshjulet». Mange kommuner fastsetter også en rekke ikke-økonomiske målsettinger og tiltak i budsjettet knyttet til blant annet arbeidsmiljø (sykefravær med mer). Tillitsvalgte skal også være med på drøftinger og få eierskap til slike målsettinger. Det bør være helt opplagt at bred medvirkning fra ansatte i budsjettprosessen er en «vinn-vinn-situasjon». Et bredt trepartssamarbeid med politikere, ledere og tillitsvalgte om budsjettet sikrer bredt eierskap til budsjettets tiltak og målsettinger.

Still spørsmål, sikre innsyn, nødvendig opplæring

Utarbeidelse av budsjett innebærer bruk av en del økonomiske begreper, som det kan være nødvendig å forklare. I den sammenhengen er det behov for å få egne møter med kommunens økonomisjef og rådgivere for å sikre nok innsyn og forståelse i økonomiske forhold.

Tillitsvalgte kan også be om bistand fra Fagforbundets egne økonomer. Det er nyttig å delta på opplæring i kommunaløkonomi. Hovedtillitsvalgte bør få samme opplæring og medvirkning i budsjettprosessen som den øvrige ledelsen i kommunen.

Tillitsvalgte bør uansett vite at budsjettering ikke er en eksakt vitenskap, men bygger på en rekke usikre forutsetninger som administrasjonen kan vurdere på ulike måter. Det kan være lurt å stille spørsmål både med

forutsetninger som budsjettet bygger på, og konsekvenser av nye tiltak som foreslås. Forsikre deg om at alle nye tiltak er konsekvensvurdert både i forhold til omfang og kvalitet på kommunale tjenester og for arbeidsmiljø- og IA-arbeidet. Om man synes at budsjettet ikke samsvarer med virksomhetens målsettinger, eller er i strid med kommunens overordna målsettinger i kommuneplanen, gir det grunnlag for kritiske spørsmål.

Vær kritisk til krisemaksimering

Det hender at noen budsjettforslag framstilles i et vel pessimistisk lys. Det kan skyldes ønske om å skape politisk vilje for å foreta innstramninger og kostnadskutt. I slike tilfeller vil inntektssiden i budsjettet bli budsjettert urealistisk lavt. Det kan avdekkes ved å sammenlikne med siste års regnskapstall. Når kommunen ønsker å skape en «kriseforståelse» av økonomien er det heller ikke uvanlig at de kjøper eksterne konsulentrapporter om hvor stort «overforbruk» kommunen har på ulike tjenester. Tolkningene av KOSTRA-tall i slike rapporter kan ofte være meget tvilsomme.

Årshjulet – timeplan for budsjettprosessen i kommune

Det kan være nyttig å vite litt om budsjettprosessens timeplan som i mange kommuner blir omtalt som «årshjulet». Her plottes det inn viktige tidspunkter for ulike milepæler knyttet til arbeidet med budsjett og regnskap. Her nevnes noen av disse milepælene i kronologisk rekkefølge, men vær oppmerksom på at dette kan variere noe fra kommune til kommune:

- Januar: Det politiske vedtatte budsjettet fordeles på ulike tjenestesteder. Kan også skje i desember.
- Februar: Ferdig årsregnskap oversendes til revisjonen 15. februar.
- Mars: Ureviderte KOSTRA-tall publiseres 15. mars. Årsmelding og årsberetning legges 31. mars.
- Mai: Regnskapsrapport 1. tertial. Departementet legger fram revidert statsbudsjett, samt kommuneøkonomiproposisjonen for kommende år.
- Mai/juni: Første budsjetttrundskriv fra rådmann og eventuelt møter med politikere, ledere og tillitsvalgte om budsjett for neste år. Økonomiplanprosessen starter på de ulike nivåer i kommunen.
- Juni: Årsregnskap og årsmelding behandles og godkjennes i kommunestyret.
- September: Regnskapsrapport 2. tertial. Budsjettkonferanse med virksomhetene.
- Oktober: Statsbudsjettet legges fram.
- November: Rådmannen legger fram sitt budsjettforslag. Behandles i AMU og administrasjonsutvalget.
- November: Formannskapet/byrådet legger fram sin innstilling til budsjett.
- Desember: Kommunestyret vedtar budsjett.

KONTROLLSPØRSMÅL:

	Ja	Nei	Tid/ansvarlig
Har plasstillitsvalgt deltatt i hele budsjettprosessen på virksomhetsnivå fra tidligst mulig tidspunkt?			
Får plasstillitsvalgt fremma sine synspunkter om budsjettet i den videre prosessen mot politiske behandling av budsjettet?			
Orienterer plasstillitsvalgt sin hovedtillitsvalgt om disse innspillene?			
Har tillitsvalgte på de ulike nivåer tilstrekkelig kompetanse og opplæring i kommunaløkonomi?			
Har tillitsvalgt en konstruktiv holdning til sin rolle som samarbeidspartner for å sikre at budsjettprosessen blir et positivt utviklingsarbeid, jf. formålsparagrafen i hovedavtalens del B?			
Har tillitsvalgt skaffet seg kontaktpersoner i kommunen og i Fagforbundet som han/hun kan rådføre seg med for å sikre nok innsyn og forståelse for kommunens budsjetter, regnskap og KOSTRA-tall?			



Hvordan prøve å hindre konkurranseutsetting

Fase 1: Sikre at endelig vedtak skjer etter drøftinger – jf. HA del B § 1-4-2

De fleste konkurranseutsettingsprosesser starter med et vedtak på kommunenivå. Det er derfor viktig at man holder seg orientert om dagsorden på kommunestyremøtene og følger med på vedtak som blir fattet. En prosess om anbud kan faktisk starte med et benkeforslag/verbalvedtak.

Administrasjonen har ifølge hovedavtalens del B § 1-4-1 og § 3-1 (c) en plikt til å påse at drøftinger skal skje på et tidligst mulig tidspunkt. Å raskest mulig be om informasjon og drøftingsmøte etter et slikt vedtak, kan vise seg å være det som gjør at prosessen blir riktig håndtert og også avgjøre utfallet av saken. HTV bør i dette drøftingsmøtet med administrasjonen forhandle frem viktige premisser for videre arbeid. På denne måten blir det lettere å ivareta medlemmenes rettsikkerhet på et senere tidspunkt. Det kan også være nyttig å lage seg en strategiplan over arbeidet som vil følge i slike prosesser.

Forslag til premisser for prosessen:

- Felles informasjonsrutiner
- Partsrepresentasjon (tillitsvalgtes mulighet for å delta)
- Etablering av ad-hoc-gruppe
- Etablering av faggrupper fra tjenesten (for faglige innspill)
- Tidsplan for utredningen
- Levering av anbud i egenregi

For at vedtak om å konkurranseutsette en tjeneste ikke skal være i strid med hovedavtalens del B § 1-4-2 skal saker om konkurranseutsetting utredes før et endelig vedtak kan fattes. I slike grupper (ad-hoc-utvalg) som skal utrede dette, skal arbeidstakerorganisasjonene være representert. Fagforeningen må planlegge hvem som bør delta i denne prosessen og at våre representanter i gruppa har tett dialog med fagforeningene og at de berørte også involveres i saken. Seksjonene vil kunne bidra med faglige argumenter. Jo flere som engasjerer seg, jo mer kunnskap produseres.

Fase 2: Kunnskap og motargumenter/motmakt

I videre drøftinger og samtaler med politisk/administrativ ledelse er det viktig å få fram gode argumenter mot

konkurransetsettingen. Kompetansesenter, forbundsregionene og omstillingsenheten i Fagforbundet nasjonalt vil være behjelpelig med å framskaffe gode motargumenter i den konkrete saken. Disse enhetene kan selvsagt bistå fagforeningen gjennom alle fasene av prosessen mot konkurranseutsetting.

God kunnskap om en sak gjør dere bedre rustet til å slåss imot. Derfor kan litt gravearbeid være viktig for utfallet av en sak. Viktige spørsmål er: Hvilke tjenester skal konkurranseutsettes? Og hvor lønnsomt mener forslagstiller at det skal bli? Ofte er forventningene til innsparing helt urealistiske. Det er lett å se bort fra kostnader til å administrere anbud, lett å glemme tilleggsregninger og at tap av egen kompetanse og kontroll kan være uheldig for kommunen.

Noen politikere vil også synes det er lite hyggelig at relativt lavt lønna kommunalt ansatte skal oppleve en sosial dumping når det gjelder lønn- og arbeidsvilkår. Det kan være nyttig å vise til hvordan private sparer penger på redusert bemanning, lønn og pensjon.

Det kan også være nyttig å legge fram alternativer til konkurranseutsetting for kommunepolitikerne. Et alternativ kan være interne effektiviseringsprosesser av tjenesten. Dette vil også kunne styrke muligheten for at man eventuelt senere kan legge inn et internbud om kommunen likevel velger å legge tjenesten ut på anbud. Et internbud er når en kommunal tjeneste får delta i konkurransen og levere et eget anbud på tjenesten.

I denne fasen kan det også være hensiktsmessig å arrangere åpne møter for å høre hva innbyggerne, brukere og pårørende måtte mene om forslag om konkurranseutsetting. Det handler om å mobilisere motmakt. Fagforeningen og tillitsvalgte er sjeldent alene om sitt syn på privatisering. Det viktige er at noen samler alle de lokale motkreftene til en felles innsats for å beholde tjenestene kommunale.

Fase 3: Medvirkning i grunnlaget for konkurransen

Om utfallet av en utredning blir at kommunen legger bort forslaget om konkurranseutsetting, er alt såre vel. Alternativet kan være at dere får et nytt vedtak om konkurranseutsetting. Da starter en ny fase i arbeidet som omhandler å sikre medvirkning i konkretiseringen av hvilke tjenester som faktisk skal konkurranseutsettes og medvirkning i utarbeidelse av konkurransegrunnlaget (se eget kapittel om innkjøp/anbud i dette heftet). Her må igjen tillitsvalgte/medlemmer trekkes inn i drøftingene. Det er viktig at det åpnes for at kommunen kan legge inn et eget tilbud i et anbud – et såkalt internbud. Fagforbundet har laget en egen veileder i kamp mot konkurranseutsetting: <http://www.fagforbundet.no/tema/privatisering>.

KONTROLLSPØRSMÅL:

	Ja	Nei	Tid/ansvarlig
Har dere avklart med rådmann/ordfører at man i slike saker skal nedsette et ad-hoc-utvalg for å utrede konkurranseutsetting, hvor berørte arbeidstakerorganisasjoner skal være representert?			
Har dere avklart med rådmann/ordfører premisser og organisering av prosessen blant annet knyttet til informasjonsflyt til berørte ansatte/medlemmer?			
Har dere drøftet hvilke ressurspersoner som skal representere Fagforbundet i ad-hoc-utvalget (gruppe) som skal lage en utredning?			
Har dere laget en plan for videre prosess – blant annet for hvordan samle argumentasjon, skape allianser, hvordan bruke lokalpresse med mer?			
Har dere kontaktet kompetansesenter, forbundsregionen og omstillingsenheten i Fagforbundet sentralt for bistand i prosessen?			
Har dere fått kontakt med politikere og eventuelt andre som kan påvirke saken eller hjelpe med å belyse alle sider ved saken?			
Har dere tilstrekkelig kunnskap om hvilke oppgaver den foreslåtte konkurranseutsatte tjenesten gjør i dag? Hvordan få denne kunnskapen?			

Anbud, innkjøp og tillitsvalgtes rolle

Taper vi kampen mot konkurranseutsetting vil kommunen legge tjenester ut på anbud. Alle innkjøp en kommune gjør er offentlige anskaffelser, også konkurranseutsetting av tjenester.

Dette arbeidet reguleres av «Lov om offentlige anskaffelser» og «Forskrift om offentlige anskaffelser». Loven og forskriftens formål er blant annet å sikre god forretningskikk og likebehandling av leverandører og sikre at kommunen opptrer med stor integritet. I denne prosessen må Fagforbundet være på vakt og passe på at lov og forskrift etterleves.

Et godt råd: Gå til innkjøp av loven (et lite hefte) og forskriften. Eller print den ut fra «Lovdata». Dere må ha begge for å kunne følge lovligheten i en prosess.

Tillitsvalgtes rolle

Tillitsvalgte kan bidra til å redusere uheldige og dyre innkjøp, bremse privatiseringen og kanskje øke presset på kommuneledelsen om å drive i egen regi. Strategien er å sitte i anskaffelsesutvalg eller påvirke gjennom allerede eksisterende utvalg. Dersom tillitsvalgte engasjerer seg på området offentlige anskaffelser, og vi deltar aktivt i en kartleggingsprosess, kan vårt arbeid få fram hvor godt tjenestene er drevet i kommunal regi. Tjenester drevet av kommunen har høy kvalitet og mange driftsfordeler. Tillitsvalgtes deltagelse kan også bidra til å forhindre eller gjøre det vanskeligere for de private å drive sosial dumping.

Økt oppmerksomhet og krav til gode vilkår for de ansatte pleier å dempe uheldige konsekvenser i disse prosessene.

Det er viktig å involvere seksjonene i denne prosessen. De kan hjelpe den tillitsvalgte med faglig gode argumenter for å drive i egen regi. Det er også viktig at arbeidet forankres i fagforeningsstyret.

Internt anbud

Internt anbud er når kommunen velger å la egen virksomhet delta i konkurransen. Å sikre at dette skjer er en viktig oppgave for tillitsvalgte. Det kan utarbeides internt anbud på alt fra renhold til drift av et helt sykehjem. Både fylkeskretsen, kompetansesenteret og avdelinger i Fagforbundet sentralt kan bistå i dette arbeidet. ###

LOA – Lov om offentlig anskaffelse

«Lov om offentlig anskaffelse» (LOA) er det rammeverket som kommunen følger i en innkjøpsprosess. Den regulerer hva kommunen skal og kan kreve av en leverandør. Loven skal forhindre mistillit til kommunen og forebygge korrupsjon. Loven med forskrift legger opp til innkjøps- og anskaffelsesprosesser slik at man, om man vil, kan organisere arbeidet med utstrakt medvirkning fra tillitsvalgte og faglig kvalifiserte.

§ 1. Formål

Loven skal fremme effektiv bruk av samfunnets ressurser. Den skal også bidra til at det offentlige opptrer med integritet, slik at allmennheten har tillit til at offentlige anskaffelser skjer på en samfunnstjenlig måte.

§ 4. Grunnleggende prinsipper

Oppdragsgiveren skal opptre i samsvar med grunnleggende prinsipper om konkurranse, likebehandling, forutberegnelighet, etterprøvnbarhet og forholdsmessighet.

§ 5. Miljø, menneskerettigheter og andre samfunnshensyn

Statlige, fylkeskommunale og kommunale myndigheter og offentligrettslige organer skal innrette sin anskaffelsespraksis slik at den bidrar til å redusere skadelig miljøpåvirkning, og fremme klimavennlige løsninger der dette er relevant. Dette skal blant annet skje ved at oppdragsgiveren tar hensyn til livssykluskostnader. Disse oppdragsgiverne skal også ha egnede rutiner for å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter ved offentlige anskaffelser der det er en risiko for brudd på slike rettigheter. Departementet kan gi forskrift om det nærmere innholdet av bestemmelsen.

Oppdragsgiveren kan stille egnede krav og kriterier knyttet til ulike trinn i anskaffelsesprosessen, slik at offentlige kontrakter gjennomføres på en måte som fremmer hensyn til miljø, innovasjon, arbeidsforhold og sosiale forhold, forutsatt at kravene og kriteriene har tilknytning til leveransen.

Departementet kan i forskrift pålegge statlige, fylkeskommunale og kommunale myndigheter og offentligrettslige organer å stille krav om begrensninger i antallet ledd i leverandørkjeden ved utførelsen av offentlige kontrakter i bransjer med særlige utfordringer knyttet til arbeidslivskriminalitet.

Oppdragsgiveren skal stille krav til universell utforming i offentlige kontrakter i samsvar med regler som fastsettes i forskrift.

Departementet kan i forskrift pålegge oppdragsgivere å stille krav om universell utforming i offentlige kontrakter.

§ 6. Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter

Departementet kan i forskrift pålegge statlige, fylkeskommunale og kommunale myndigheter og offentligrettslige organer å ta inn klausuler i tjeneste- og bygge- og anleggskontrakter som skal sikre lønns- og arbeidsvilkår som ikke er dårligere enn det som følger av gjeldende forskrifter om allmenngjorte tariffavtaler eller landsomfattende tariffavtaler for de aktuelle bransjene.

Departementet kan i forskrift pålegge oppdragsgivere å føre tilsyn med at klausulene blir overholdt, og å iverksette tiltak overfor leverandøren ved manglende overholdelse av klausulene.

§ 7. Krav om bruk av lærlinger

Statlige, fylkeskommunale og kommunale myndigheter og offentligrettslige organer skal stille krav om at leverandører er tilknyttet en lærlingordning, og at en eller flere lærlinger deltar i arbeidet med gjennomføringen av kontrakten. Kravet gjelder i bransjer hvor departementet i forskrift har definert at det er særlig behov for læreplaser. Departementet kan i forskrift fastsette nærmere regler om krav om bruk av lærlinger, herunder bestemme at kravet bare skal gjelde for kontrakter over en bestemt verdi og varighet.

I den enkelte anskaffelsen må krav etter første ledd stå i forhold til kontraktens art og omfang.

§ 7a. Regler om anskaffelser av helse- og sosialtjenester

Departementet skal ved forskrift gi særskilte regler om anskaffelser av helse- og sosialtjenester.

Departementet skal ved utformingen av forskriften særlig legge vekt på særtrekkene ved helse- og sosialtjenester. Forskriften skal bidra til å fremme viktige hensyn som mangfold, kvalitet, kontinuitet og brukermedvirkning innenfor dette tjenesteområdet.

FOA – Forskrift om offentlige anskaffelser

«Forskrift om offentlige anskaffelser» (FOA) følger opp loven på et mer detaljert plan og inneholder også beskrivelser på prosedyrer som skal gjennomføres. Når prosedyrene følges får man en saksbehandlingsprosess som tillitsvalgte og seksjonene kan delta i. Fagforbundet har på vegne av sine medlemmer alltid jobbet med arbeidsgiverspørsmål og kvalitet i det faglige, så det er naturlig å ønske å påvirke i disse prosessene.

Forskriften er inndelt slik at konkurransereglene for bl.a. bygg- og anleggskontrakter og helse- og sosialtjenester står hver for seg.

Vi anbefaler at fagforeningen skaffer seg både lov og forskrift slik at dere blir kjent med innholdet i teksten.

Konkurranse ved kr. 0 – skal alle kjøp ut på anbud?

Alle innkjøp skal gjøres ved konkurranse eller prissammenlikning. Det som kan diskuteres er hvordan prosessen skal foregå og hvordan man skal henvende seg ut til markedet. Går man kun til en leverandør og gjør innkjøp, er det en direkte anskaffelse, dette er ulovlig.

Når kommunen velger leverandører eller gjør rammeavtaler om innkjøp av utstyr hos leverandører uten å følge disse avtalene, får det store konsekvenser. Erstatningssøksmål mot kommunen er ikke uvanlig.

Dokumenter som har stor betydning for tjenesten som skal kjøpes inn:

Planlegging

Behov, marked, drøftinger, kravspesifikasjon..m. m kontraktinnhold

Gjennomføring av konkurransen

Oppfølging

Kontroll, lønnsomhet, kvalitet, ansatte forhold, m.m.

Kvalifikasjonskrav

Det skal lages krav til leverandørene. Hvem bør få levere anbud?

Som tillitsvalgt kan vi mene noe om kriteriene som skal ligge til grunn for valg av leverandør. Det er ikke likegyldig hvilket firma kommunen inngår kontrakt med. Det finnes useriøse aktører som ikke holder faglig god nok standard, eller som ikke har anstendige lønns- og arbeidsforhold for sine ansatte. Kriteriene vi kan kreve oppfylt er for eksempel praksis med liknende virksomhet, lærlingordning og riktige kvalifikasjoner på bemanningen. Egenerklæring på at de følger lovbestemte HMS-krav og forskrift om lønns- og arbeidsvilkår skal også foreligge.

Kravspesifikasjoner

Det skal foreligge krav til produktet/tjenesten som skal kjøpes inn (anskaffes).

Kravspesifikasjon er en beskrivelse av produktet eller tjenesten som skal kjøpes inn, og regulerer hvordan tjenestene blir utført, kvaliteten på tjenesten/produktet, faglige standarder, hyppighet osv.

Om tjenesten skal inneha samme faglige kvalitet som den opprinnelige kommunale tjenesten, er det viktig å få korrekte krav inn i dette dokumentet. Det kan også bidra til å synliggjøre kommunale tjenesters fortrinn slik at vedtak om konkurranseutsetting blir omgjort.

Kontroll og oppfølging

Kontroll reguleres av kontrakten med leverandøren. Erfaringer viser at kommunene ikke alltid organiserer seg slik at dette er gjennomførbart. Tillitsvalgte kan bidra til at kommunen får gode rutiner for kontraktsoppfølging. Kontroll om lønns- og arbeidsvilkår er forskriftsmessig forsvarlig, er det svært viktig å få på plass. Oppfølging og ivaretagelse av medlemmene og deres rettigheter er viktig under hele prosessen, også etter et eierskifte. Fagforeninga bør etablere en struktur for dette arbeidet slik at det blir gjort rutinemessig og forsvarlig.

KONTROLLSPØRSMÅL:

	Ja	Nei	Tid/ansvarlig
Har kommunen fattet vedtak om å utrede tjenester for konkurranseutsetting?			
Har fagforeningen mottatt invitasjon til informasjons eller drøftingsmøter vedrørende utredningen?			
Har det blitt gjort økonomiske analyser av dagens drift av disse tjenestene?			
Har det blitt laget et overslag over kostnadene en konkurranseutsettingsprosess vil føre med seg?			
Har dere engasjert seksjonen i det faglige arbeidet?			
Konsekvensen for resten av tjenestene som samhandler med den konkurranseutsatte tjenesten kan bli store, har noen analysert dette?			
Har tillitsvalgte lagt inn krav til kontrollsystem og rutiner?			
Skal det settes ned arbeidsgrupper i kommunen for å jobbe med dette?			
Har dere tillitsvalgte som kan delta i en slik prosess? Må de skolerers?			
Er fagforeningen, forbundsregionen og kompetansesenteret informert			

Bemanningsbyråer/vikarbyråer og innleie av personell

Noen ganger lar kommunen/virksomheten andre få utføre oppgaver for seg. Det kan være tilsyn, saksbehandling, oppfølgingstjenester av forskjellig karakter og løsning av vikarbehovet.

Adgangen til utleie reguleres i arbeidsmarkedsloven. Arbeidsmarkedsloven § 25 definerer utleie av arbeidstakere som «leie av arbeidstakere fra en arbeidsgiver (utleier) til en oppdragsgiver (innleier) der de innleide er underlagt oppdragsgivers ledelse. Arbeidsavtalen etter arbeidsmiljøloven § 14-5 inngås med utleiebedriften. De ansatte skal være fast ansatt der».

Uansett er det innleier som har ansvaret etter AML § 2-2 for at de innleide arbeidstakerne har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

AML § 14-12

Høsten 2008 ble det vedtatt et EU-direktiv om arbeid i vikarbyråer (direktiv 2008/104/EF av 19. november 2008). Et hovedformål med direktivet er i henhold til artikkel 2 å beskytte innleide arbeidstakere og forbedre kvaliteten av vikararbeidet. Det viktigste virkemiddelet var å innføre et likebehandlingsprinsipp. Likebehandlingsprinsipp betyr at de grunnleggende lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i vikarbyrået minst skal tilsvare de vilkårene vedkommende ville ha hatt som ansatt direkte i innleiebedriften.

Arbeidsmiljølovens kobling av adgangen til å leie inn fra vikarbyråer med adgangen til å ansette midlertidig innebærer en restriksjon på anvendelsen av innleid arbeidskraft.

Det er sjeldent at innleie er lønnsomt for kommunen, og spørsmålet om arbeidskraft bør ved hvert regnskapsår gjennomgås for å se om det er mer fornuftig å satse på egne faste ansatte, flere heltidsstillinger og eventuelt vikarpooler i egenregi. Dette kan tillitsvalgte legge inn som forslag i budsjettmøter.

Fagforbundet har utarbeidet en egen veileder om bemanningsbyråer.

KONTROLLSPØRSMÅL:

	Ja	Nei	Tid/ansvarlig
Har dere oversikt over hvor mange ansatte virksomheten leier inn?			
Har dere rutiner for å følge opp vikarer og innleid personell og deres rettigheter			
Vet dere om det er den enkelte lokale leder som har fullmakt til å leie inn ansatte eller om det er lagt til en innkjøpsenhet?			
Har dere oversikt over kostnadene på innleie?			
Har dere kunnskap om hvilke utleiebedrifter som leverer ansatte til virksomheten, kommunen, fylkeskommunen deres?			
Er de som leverer «seriøse»?			



www.fagforbundet.no

Pb. 7003 St. Olavs plass, N-0130 OSLO