

Nedbemanning og omstilling

Tariffsamling for tillitsvalgte 2025

Region Sør-Øst

Mål for temaet:

- Overordnet kjennskap til hva omstilling er
- Litt om omstillingsprosesser
- Bli kjent med rollen som tillitsvalgt i slike prosesser



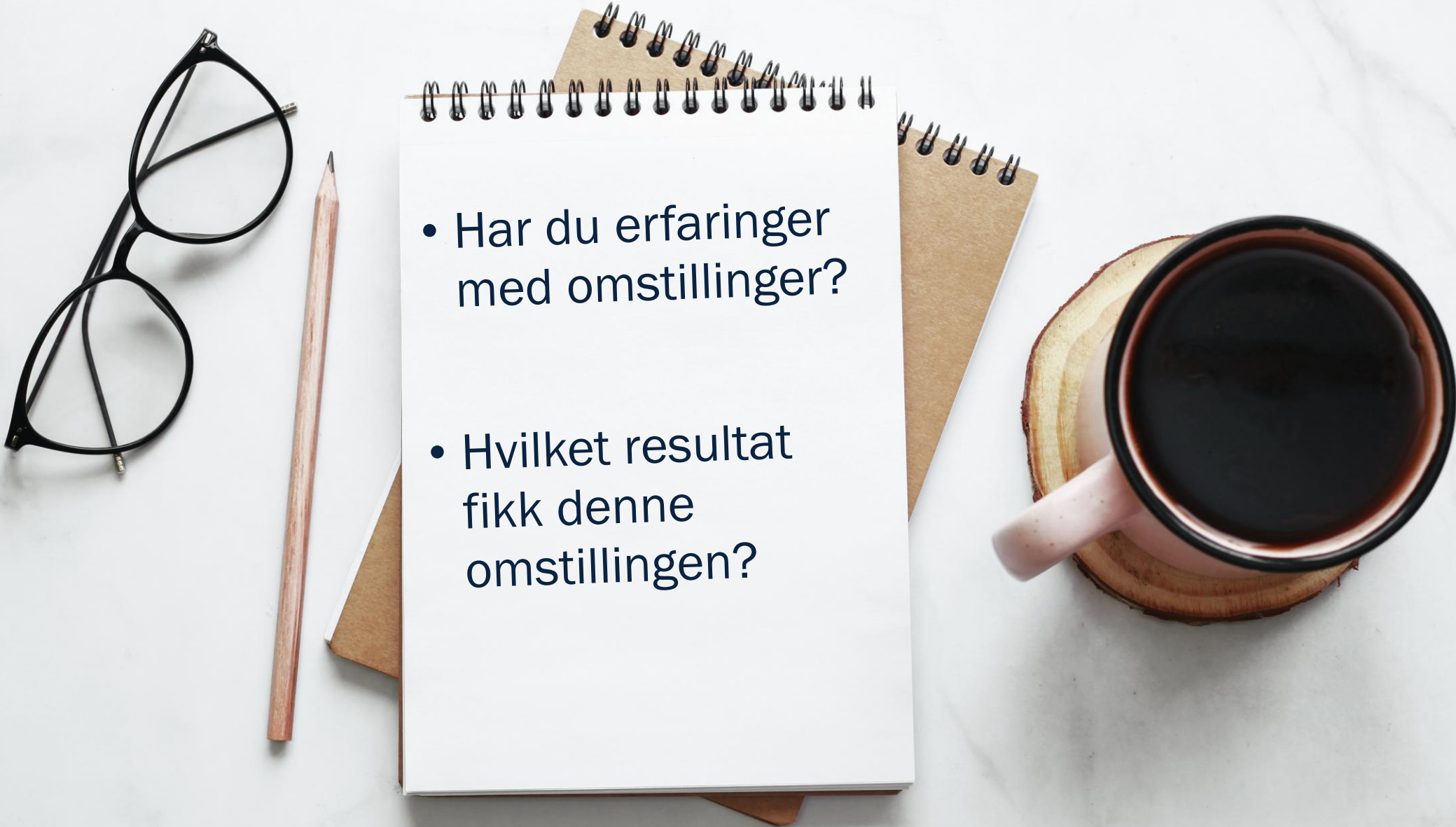
Hva er omstilling?

- Utviklingsarbeid
- Kontinuerlig forbedringsarbeid
- Omorganiseringer
- Nedbemanning

Et resultatet av et dynamisk arbeidsforhold

Delta - en arbeidstakerorganisasjon i YS



- 
- Har du erfaringer med omstillinger?
 - Hvilket resultat fikk denne omstillingen?

Omstillinger - overordnet sett

- Omstillinger er mye forskjellig.
- Omstillinger har kommet for å bli.
- Kan gi ulike erfaringer, f.eks. muligheter.
- Kan få positive og/eller negative konsekvenser for arbeidsmiljøet.
- Tillitsvalgte gis muligheter for å påvirke prosess og resultatet.
- Medvirkning kan styrke oppslutningen.
- HA og AML har viktige bestemmelser.
- Lav terskel for å kontakte Delta!

5 faktorer som bidrar til sunne omstillings-prosesser:

- Lokale normer/kultur
- De ansattes mangfold og variasjon
- Leders tilgjengelighet
- Tidlig rolleavklaring
- Konstruktiv konflikthåndtering



Hva må man tenke på som tillitsvalgt i omstillingssaker?

Viktig å avklare i omstillingsprosesser

- Hva er målet?
- Hvordan skal omstillingsarbeidet organiseres? Hvem? Hvor mange TV?
- Ulike organers/gruppers mandat/fullmakter
- Fremdriftsplan
- Har tillitsvalgt og arbeidsgiver felles begrepsforståelse?

Viktigheten av felles begrepsforståelse

- Partene kan ha ulike fortolkninger av viktige begreper.
- Eksempel på begreper som er viktige å definere/avklare er:

Nedbemanning

Utvalgskriterier

Overtallige

Om plasseringsområde

Tjenestetid

Virksomhet

- Du kan og bør bidra til felles forståelse gjennom å stille spørsmål!

Tillitsvalgtes rolle

Deltas råd:

- Involvere deg tidlig
- Ta initiativ selv, ikke vent
- Bidra til å klargjøre hensikten/målet med omstillingen
- Gå for en samarbeidsform som gir reell innflytelse
- Store omstillinger krever god prosjektplan
- Bidra aktivt og konstruktivt

Delta - en arbeidstakerorganisasjon i YS



Tillitsvalgtes rolle forts.

Særdeles viktig å ha god medlemskommunikasjon

- Du som tillitsvalgt har ansvar for medlemskommunikasjon.
- Invitere til medlemsmøter.

NB! Arbeidsgiver har egen selvstendig plikt til å informere berørte ansatte

- Forsøk å påvirke arbeidsgiver til å ha fokus på gode informasjonsrutiner.

Tillitsvalgt vs. Verneombud



To ulike roller

- Verneombud – regulert i aml kap. 6.
- Tillitsvalgtordningen er ikke direkte lovregulert, og baserer seg på tariffavtale – hovedavtale.
- Vanlige oppsigelsessaker, personalsaker og lønnskonflikter er ikke oppgaver for verneombudet.
- I de tilfellene hvor slike saker har sin bakgrunn i arbeidsmiljøet, eller konsekvenser for arbeidsmiljøet, kan verneombud ha en rolle i den delen av saken.

Hva sier lov- og avtaleverk?

Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling i Arbeidsmiljøloven

§ 4-2 tredje ledd

Under omstillingsprosesser som medfører endring av *betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver sørge for den informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.*

- Ifølge lovens forarbeider er både den enkelte arbeidstaker og deres tillitsvalgte adressat.

Sentrale bestemmelser i Arbeidsmiljøloven

Kap. 8 Informasjon og drøfting

§ 15-1 Drøfting før beslutning

§ 15-2 Masseoppsigelser (10 stk)

§ 16-5 Virksomhetsoverdragelse



Reelle drøftinger

For at drøftingene skal kunne anses som **reelle** må følgende lovkrav være oppfylt:

AML § 8-2 (3):

Informasjonen skal gis slik at det er mulig for de tillitsvalgte **å sette seg inn i saken**, foreta en passende undersøkelse, vurdere saken og **forberede eventuell drøfting**.

Drøftingen skal bygge på informasjon fra arbeidsgiver, finne sted på det nivå for ledelse og representasjon som saken tilsier og skje på en måte og med et innhold som er passende.

Drøftingen skal gjennomføres slik at det er mulig for de tillitsvalgte å møte arbeidsgiveren og få et grunngitt svar på uttalelser de måtte avgi. Drøfting etter første ledd bokstav c skal ta sikte på å oppnå en avtale.

Sentrale bestemmelser i Hovedavtalen



Del B:

- § 1-3: Former for medbestemmelse
- § 1-4: Omstilling og utvikling

Arbeidsgivers plikter overfor tillitsvalgte

Påse at rettigheter og plikter overholdes

Orienterer, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd på et tidligst mulig tidspunkt

Regelmessig avholde informasjonsmøter med de tillitsvalgte

Delta - en arbeidstakerorganisasjon i YS



Tillitsvalgets rett til tjenestefri

- Tillitsvalgt har rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver jf. Hovedavtalen (HA) § 3-4.
- Rett til tjenestefri omfatter også tid til å lese sakspapirer og andre nødvendige forberedelser.
- Tid til å informere og diskutere eventuelle forslag med TV fra andre organisasjoner, evt. også medlemmene.
- HTV kan drøfte utvidet frikjøp med arbeidsgiver ved større omstillingsprosesser, se HA i KS § 3-3 pkt. j + B-rundskriv 5/2015.



Hva sier avtaleverket?

Utvalgskrets og utvalgskriterier

Hva er forskjellen?

Utvalgskrets

- Med utvalgskrets menes hvor i virksomheten en skal nedbemanning skje
- Utgangspunktet er :
Hele virksomheten er utvalgskrets
- **Ikke aksepter innsnevring av utvelgelseskrets!**
- Innsnevring av utvelgelseskrets vil innebære en undergraving av ansiennitetsprinsippet

Utvalgskriterier

- Utvalgskriterier ligger til grunn når arbeidstakere vurderes opp mot hverandre
- Ulovfestede (regulert i tariffavtaler, ikke AML)
- De vanligste kriteriene er:
 - Ansiennitet – ansettelsestid
 - Kompetanse – Formell og real
 - Sosiale forhold
- Ikke godta at arbeidsgiver setter opp skjønnsmessige kriterier!
«skikkethet» – vanskelig å etterprøve

Hva sier Hovedtariffavtalen og hva mener Delta?

KS HTA § 3.3: «Ved innskrenkning/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i kommune/virksomheten sies opp først»

- «Arbeidsområde»
betyr **det faglige arbeidsområde** i hele kommunen
dvs. stillingskategori – ikke tjenestested
- En arbeidstaker innenfor en stillingskategori har krav på å bli sammenlignet med andre arbeidstakere i samme stillingskategori – i hele kommunen.

«*under ellers like vilkår*» – hva betyr det?

Dersom det ikke er vesentlig forskjell på arbeidstakernes kompetanse,
(formell utdanning og realkompetanse),
og det heller ikke er vesentlig forskjell på arbeidstakernes livssituasjon,
(alder, sosiale hensyn,)

Skal den med kortest ansiennitet sies opp først.

Gi uttrykk for uenighet!

- Uenighet med arbeidsgiver må nedfelles skriftlig!
- Kan fremkomme i referat, protokoller eller i brev til arbeidsgiver.
- Viktig dokumentasjon i eventuell etterfølgende sak.
- Domstolen legger stor vekt på hva tillitsvalgte har ment!

Omstillingsavtaler

Omstillingsavtaler

- Inngås av og til mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte i tilknytning til omstilling.
- **Frivillig** å inngå avtale.
- Opp til partene hva avtalen eventuelt skal inneholde og hva den skal regulere.
- Ta gjerne kontakt med regionskontoret for råd!



Eksempler på tema i en omstillingsavtale

- Formålet og rammen for omstillingen
- Hvem som er part i avtalen
- Hvordan medbestemmelse skal skje
 - På hvilke nivåer?
- Informasjon og drøfting
 - Med hvem ?
 - Når?
 - Hvordan?
- Hvordan sikre de ansattes rettigheter
- Virkemidler for å beholde kompetanse
- Kompetansehevende tiltak?
- Eventuell kompensasjon for økt reisevei ?

Delta sitt utgangspunkt:

Omstilling skal skje uten at ansatte sies opp!

Forsøk å få dette inn i en eventuell omstillingsavtale



OBS!

Ikke nekt å følge pålegg om endring!

- Ta heller forbehold om å få endringen vurdert av Delta

I verste fall –
hva hvis
arbeidsgiver vil
diskutere
nedbemanning?



En omstillingsavtale må ikke være i strid med lover, tariffavtaler eller andre avtaler.

Bestemmelse i tariffavtalen om «ansiennitet under ellers like vilkår», el. lignende?

- Ikke gå med på utvelgelseskriterier som ser bort fra ansiennitet som kriterium!



Gangen i en nedbemanningsprosess

Rettslig utgangspunkt er vern mot usaklig oppsigelse

= Bare saklige
oppsigelser som er
gyldige og lovlige.



Rettslig utgangspunkt er vern mot usaklig oppsigelse

- Arbeidsgiver plikter å vurdere annet passende arbeid å tilby arbeidstaker
- Skal gjennomføres en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker



Oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold kan ha flere årsaker

- Omorganisering
 - Færre oppgaver på enheten → færre folk
 - Sammenslåing av enheter/ virksomheter → unngå «dobbelt opp»-bemanning
 - Behov for annen type kompetanse → Eks. helsesektoren som skriker etter folk
- Kutt i budsjetter/dårligere omsetning
 - Færre folk, samme oppgaver

Mange porter før oppsigelse

1. Oppsigelse et saklig tiltak? Drøftinger med tillitsvalgte.
2. Saklig fremgangsmåte? Drøftinger med tillitsvalgte.
3. Drøftingsmøte med hver berørte ansatte («15-1-møte»)
4. Utpeking av overtallige
5. Interesseavveining – behov for oppsigelse vs. hvordan medlemmet rammes
6. Annet passende arbeid i virksomheten eller konsernet?
7. Oppsigelse



Hva om arbeidsgiver tar snarveier?

- Rykk tilbake til start!



Mange porter før oppsigelse

1. Oppsigelse et saklig tiltak? Drøftinger med tillitsvalgte.
2. Saklig fremgangsmåte? Drøftinger med tillitsvalgte.
3. Drøftingsmøte med hver berørte ansatte («15-1-møte»)
4. Utpeking av overtallige
5. Interesseavveining – behov for oppsigelse vs. hvordan medlemmet rammes
6. Annet passende arbeid i virksomheten eller konsernet?
7. Oppsigelse



I drøfting: Utfordre på innledende vurderinger

- Har arbeidsgiver gjort en grundig vurdering av behovene sine?
- Er andre tiltak vurdert?
 - Naturlig avgang over tid?
 - Innføre ansettelsesstopp?
 - Kan antall oppsigelser reduseres?
- Kan arbeidsgiver underbygge at oppsigelse vil føre til ønsket resultat?
- Bygger vurderingene på et riktig faktisk grunnlag? **DOKUMENTASJON**
- Ikke være vilkårlig, urimelig eller bygge på utenforliggende hensyn eller usaklig forskjellsbehandling?

Mange porter før oppsigelse

1. Oppsigelse et saklig tiltak? Drøftinger med tillitsvalgte.
2. Saklig fremgangsmåte? Drøftinger med tillitsvalgte.
3. Drøftingsmøte med hver berørte ansatte («15-1-møte»)
4. Utpeking av overtallige
5. Interesseavveining – behov for oppsigelse vs. hvordan medlemmet rammes
6. Annet passende arbeid i virksomheten eller konsernet?
7. Oppsigelse



Saklig fremgangsmåte?

- Det er lett å tenke at dere bare skal se fremover. Hvordan løse den situasjonen som nå oppstår?
- Men tenk heller bakover og be arbeidsgiver stoppe opp. Det er først her Delta ble koblet inn. Prosessen er godt i gang og fordi arbeidsgiver allerede er så godt i gang, så er en del rammer allerede satt. Uten at det er drøftet med de tillitsvalgte.
- Be arbeidsgiver om å «rykke tilbake til start».
- Det er arbeidsgiver som til slutt og sist er ansvarlig for at saksbehandlingen er rettslig holdbar.

Mange porter før oppsigelse

1. Oppsigelse et saklig tiltak? Drøftinger med tillitsvalgte.
2. Saklig fremgangsmåte? Drøftinger med tillitsvalgte.
3. Drøftingsmøte med hver berørte ansatte («15-1-møte»)
4. Utpeking av overtallige
5. Interesseavveining – behov for oppsigelse vs. hvordan medlemmet rammes
6. Annet passende arbeid i virksomheten eller konsernet?
7. Oppsigelse



Innkalt til drøftingsmøte?

(aml. § 15-1)

= Orienter regionskontoret
snarest mulig!

Men vær oppmerksom på:

- Møtetidspunkt skal passe for alle parter
- Må få tilstrekkelig tid til forberedelser



§ 15-1 Drøfting FØR beslutning om oppsigelse

Forbered godt - medlemmet må få frem all relevant informasjon

- Har arbeidsgiver oppdatert oversikt over kompetanse?
- Er ansienniteten riktig registrert?
- «Både grunnlaget for oppsigelsen og eventuell utvelgelse mellom flere ansatte av hvem som skal sies opp, skal drøftes».
- Sosiale forhold arbeidsgiver bør kjenne til som kan gjøre at oppsigelse rammer urimelig hardt?
 - Helsemessige forhold
 - Finnes annet passende arbeid?
 - Økonomisk situasjon/
 - Forsørgeransvar
 - Alder – mulighet på jobbmarkedet
 - Gjeldsbyrde

Mange porter før oppsigelse

1. Oppsigelse et saklig tiltak? Drøftinger med tillitsvalgte.
2. Saklig fremgangsmåte? Drøftinger med tillitsvalgte.
3. Drøftingsmøte med hver berørte ansatte («15-1-møte»)
4. Utpeking av overtallige
5. Interesseavveining – behov for oppsigelse vs. hvordan medlemmet rammes
6. Annet passende arbeid i virksomheten eller konsernet?
7. Oppsigelse



Tillitsvalgte skal aldri
være med å beslutte
hvem som evt. skal
sies opp!



Mange porter før oppsigelse

1. Oppsigelse et saklig tiltak? Drøftinger med tillitsvalgte.
2. Saklig fremgangsmåte? Drøftinger med tillitsvalgte.
3. Drøftingsmøte med hver berørte ansatte («15-1-møte»)
4. Utpeking av overtallige
5. Interesseavveining – behov for oppsigelse vs. hvordan medlemmet rammes
6. Annet passende arbeid i virksomheten eller konsernet?
7. Oppsigelse



Mange porter før oppsigelse

1. Oppsigelse et saklig tiltak? Drøftinger med tillitsvalgte.
2. Saklig fremgangsmåte? Drøftinger med tillitsvalgte.
3. Drøftingsmøte med hver berørte ansatte («15-1-møte»)
4. Utpeking av overtallige
5. Interesseavveining – behov for oppsigelse vs. hvordan medlemmet rammes
6. Annet passende arbeid i virksomheten eller konsernet?
7. Oppsigelse



Annet passende arbeid

- Hvor?
 - Alltid hele virksomheten, uavhengig av hva som var utvalgs-krets.
 - Men det går noen grenser på geografi.
- Hva?
 - Kan ikke «velge og vrake» – kan bety annet arbeidssted og andre, mindre ansvarsfulle oppgaver.
 - Arbeidsgiver må tilby hvis arbeidstaker vil klare oppgavene på en rimelig god måte, selv om ville vært mulig å få andre, bedre kvalifiserte til å gjøre jobben.
- Mindre lønn?
 - Se eks. HTA KS pkt. 3.4.1. Beholde lønn som personlig ordning
- Når?
 - Utgangspunktet fra tiden den ansatte er utpekt som overtallig og fremover.
 - Må også se på fremtidig behov i virksomheten, HR-2018-880-A (Linjebygg).

I praksis

- Arbeidsgiver må holde oversikt over alle ledige stillinger på tvers av konsernet.
- Arbeidsgiver må sørge for å vurdere alle relevante stillinger.
- NB! Alltid arbeidsgivers virksomhet først.
- Arbeidsgiver må gi de tillitsvalgte tilgang til informasjon om andre selskaper i konsernet så de tillitsvalgte også utstyres for å gjøre sin jobb.
- Arbeidsgiver kan ønske å drøfte med de tillitsvalgte for å få innskrenkninger i konsernplikten (kretstanken). Vær forsiktige med enighet...
- Fortrinnsrett etter oppsigelse vil også gjelde i konsernet.
- Avslag fra arbeidstaker = bortfall av konsernretten

Mange porter før oppsigelse

1. Oppsigelse et saklig tiltak? Drøftinger med tillitsvalgte.
2. Saklig fremgangsmåte? Drøftinger med tillitsvalgte.
3. Drøftingsmøte med hver berørte ansatte («15-1-møte»)
4. Utpeking av overtallige
5. Interesseavveining – behov for oppsigelse vs. hvordan medlemmet rammes
6. Annet passende arbeid i virksomheten eller konsernet?

7. Oppsigelse



Mottatt oppsigelse?

= Orienter regionskontoret
snarest mulig!

Kun **to uker** på å bestride oppsigelsen og
kreve forhandlinger ved mottatt oppsigelse



Takk for oss!