



Kommunaludvalget
Att. Maiken Bork Clausen
Christiansborg
1240 København K

Til Kommunaludvalget att. Maiken Bork Clausen

Hermed sendes det materiale, som vi gerne vil have delt ud til kommunaludvalget forud for vores foretræde den 21.april.

Vedlagt er:

- Resume af DJØF medlemsundersøgelse om strukturreformen
- DJØFs høringssvar den 7. januar 2005 til Forslag til lov om visse proceduremæssige spørgsmål i forbindelse med strukturreformen, og Forslag til lov om regional statsforvaltning.
- Resume af ovennævnte høringssvar
- Notater om DJØFs holdning til jobgaranti og til en tilsidesættelse af dele af forvaltningsloven.
- Artikel fra Nordjyske Stiftstidende den 24. februar 2005.

Ref. UGR/-

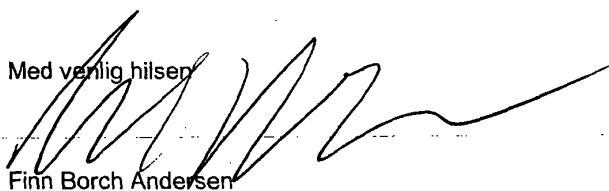
18.04.2005

Danmarks Jurist- og
Økonomforbund
Gothersgade 133
Postboks 2126
1015 København K

Telefon 33 95 97 00
Telefax 33 95 99 99

djoef@djoef.dk
www.djoef.dk

Med venlig hilsen

f./ 
Finn Borch Andersen

DJØFs foretræde for kommunaludvalget den 21.april 2005
Resume af DJØFs medlemsundersøgelse om strukturreformen

I januar og februar 2005 gennemførte DJØF en undersøgelse blandt de medlemmer, der bliver berørt af reformen. Det er medlemmer i amter, kommuner, HS og udvalgte dele af staten (statsamter, institutioner under skatteministeriet og AF-regioner). Undersøgelsen er gennemført som en internetbaseret spørgeskemaundersøgelse og spørgeskemaet blev sendt via mail til 2.200 medlemmer i kommunerne, amterne og staten. Der kom svar fra i alt 925 medlemmer. Det giver en svarprocent på 42, hvilket er tilfredsstillende. Undersøgelsen er blandt andet en opfølgning på en tilsvarende undersøgelse fra december 2003 – altså inden konsekvenserne af strukturreformen var kendte.

Undersøgelsen viser blandt andet at:

- DJØFerne er positive overfor strukturreformen, men få tror på regeringens politiske jobgaranti

- 71 % af DJØFerne er generelt positive overfor reformen.
- 58 % af DJØFerne tror slet ikke eller kun i mindre grad på regeringens politiske jobgaranti. I amterne tror 63 % af DJØFerne slet ikke eller i mindre grad på jobgarantien.
- 25 % af DJØFerne forventer i nogen eller høj grad, at strukturreformen vil betyde forringede løn- og ansættelsesvilkår.

- DJØFerne ser muligheder for spændende opgaver og er fleksible, men en femtedel er nervøse for at miste jobbet

- 64 % af DJØFerne ser i nogen eller høj grad muligheder for at få andre mere spændende opgaver som følge af strukturreformen. Især de ansatte i de mindste kommuner ser muligheder for at få mere spændende opgaver, idet andelen her er 76 procent.
- 87 % af DJØFerne er i nogen eller høj grad indstillet på at udvise betydelig fleksibilitet i forhold til en ændring i deres jobindhold.
- 20 % af DJØFerne er nervøse for at miste jobbet.

DJØFs foretræde for kommunaludvalget den 21.april 2005
Resume af DJØFs medlemsundersøgelse om strukturreformen

- **DJØFerne tror på en styrket faglighed, men mange overvejer alligevel at forlade deres job**
 - 44 % af DJØFerne oplever, at strukturreformen påvirker arbejdsmiljøet negativt eller meget negativt, mens 14 % oplever en positiv påvirkning.
 - 34 % af DJØFerne overvejer at forlade deres job inden for de kommende år *som følge af* strukturreformen. I amterne er andelen 65 %.



Indenrigs- og Sundhedsministeren
Slotsholmsgade 10-12
1216 København K

Høringssvar til Forslag til lov om visse proceduremæssige spørgsmål i forbindelse med strukturreformen, og Forslag til lov om regional statsforvaltning.

Indenrigs- og Sundhedsministeren har den 1. december 2004 offentliggjort en række lovforslag til udmøntning af strukturreformen.

DJØF har et meget stort antal medlemmer i amter, kommuner og i staten, der bliver berørt af lovforslagene. Vi finder derfor anledning til at kommentere de lovforslag, der har personalejuridiske konsekvenser, idet vi tillige henholder os til høringssvar fra AC og KTO.

Indledningsvis er det vigtigt at pointere, at DJØF finder det fornuftigt løbende at overveje den offentlige sektors struktur, og at medlemsskaren ser reformen som en spændende udfordring. Det er imidlertid samtidig åbenbart, at der kan blive tale om et omlægningsprojekt af hidtil usete dimensioner, som, hvis det skal lykkes, stiller krav til omfang af og indhold i implementeringsfasen.

I den sammenhæng er det problematisk, at DJØF ikke for alles vedkommende kan genfinde de gode personalepolitiske intentioner, der er annonceret i forbindelse med strukturreformen i lovforslagene. Forslaget giver således ikke alle berørte medarbejdere og chefer den tryghed og retssikkerhed, der er en helt afgørende forudsætning for, at medarbejdere og chefer på alle niveauer aktivt og engageret bevarer overskuddet til at hjælpe strukturreformen godt fra start.

Den enkelte medarbejder eller chef skal kunne regne med, at han eller hun reelt har et job i den nye struktur, som man har mulighed for at varetage uden at rykke familien op med rode, og at reformen ikke betyder forringelser i løn- og ansættelsesvilkårene. – Det kan man ikke regne med ved at læse lovforslaget.

Efter DJØFs opfattelse er ansættelsestrygheden hos medarbejderne og cheferne en nødvendig forudsætning for, at det, der er i fokus i lovforslaget, nemlig den gode borgerbetjening, kan realiseres.

Jn.nr.: 24.01-0166-2004

07.01.2005

Danmarks Jurist- og
Økonomforbund
Gothersgade 133
Postboks 2126
1015 København K

Telefon 33 95 97 00
Telefax 33 95 99 99

djoef@djoef.dk
www.djoef.dk

Forslag til lov om visse proceduremæssige spørgsmål i forbindelse med strukturreformen.

Ansættelsesgaranti

DJØF finder det positivt, at man ud af lovforslaget kan læse, at alle har et job pr. 1. januar 2007. Denne ansættelsestryghed vil have stor betydning for motivationen hos de berørte medarbejdere.

Lovforslaget kommer imidlertid ikke umiddelbart til at gælde ved sammenlægning af kommuner eller ved opgaveflytninger mellem statslige myndigheder med mindre Indenrigs- og Sundhedsministeren beslutter det jf. lovforslagets § 1, stk. 3. Det medfører, at man i disse situationer ikke kan genfinde de gode personalepolitiske intentioner, der er annonceret i forbindelse med strukturreformen.

Af den fælles vejledning, der er udarbejdet mellem Personalestyrelsen og CFU, kan man læse følgende:

"Alle medarbejdere følger som udgangspunkt med opgaverne over i den nye struktur. Der er lagt vægt på at understrege, at der er behov for alle medarbejdere og deres kompetencer til fortsat at løse opgaverne. Det betyder, at alle har et job pr. 1. januar 2007. Der er ingen, der falder ned mellem to stole. Målet er, at alle medarbejdere tilbydes gode udviklende arbejdspladser og med samme jobsikkerhed som i dag."

Enhver medarbejder og chef skal kunne regne med, at han eller hun reelt har et job i den nye struktur. Det kan man ikke læse ud af de relevante lovforslag i forbindelse med sammenlægning af kommuner eller ved opgaveflytninger mellem statslige myndigheder.

DJØF **opfordrer** derfor til, at man generelt lever op til ansættelsesgarantien og ikke forskelsbehandler alt efter hvilken del af strukturreformen, der er tale om. Som statsministeren sagde i sin åbningstale til Folketinget den 5. oktober 2004:

"Reformen påvirker mange tusinde medarbejdere. Til alle jer vil jeg gerne understrege og gentage: Alle medarbejdere følger med opgaverne over i den nye struktur. Vi har brug for jeres kompetencer og motivation for at løse de mange vigtige opgaver. Regeringen lægger afgørende vægt på tryghed for de ansatte."

DJØF har noteret, at lovforslagets § 5 lægger visse geografiske begrænsninger på hvor jobbene flyttes hen, når der sker overførsel til flere myndigheder på samme forvaltningsniveau. Dette er et positivt signal, som kan være med til at mindske usikkerheden hos de berørte medarbejdere, der er omfattet af bestemmelsen.

Da det langt fra er alle, der er omfattet af bestemmelsen, savner vi generelt en stillingtagen til den geografiske forflyttelsespligt både for tjenestemænd og for overenskomstansatte. Herunder en stillingtagen til hvorledes man vil forholde sig, hvis en ansat efterfølgende får rettens ord for, at en given forflyttelse lå ud over det, den ansatte var forpligtet til at tåle. Vi vil derfor **opfordre** ministeriet til at redegøre for, om regeringens ansættelsesgaranti medfører, at den pågældende tilbydes et nyt job, som ligger inden for tålegrænsen, eller om man på anden vis kompenserer den pågældende?

En præcisering af den geografiske forflyttelsespligt er afgørende for, at regeringens ansættelsesgaranti ikke bare bliver en tom skal. Sådan vil det blive opfattet, hvis det job man tilbydes efter reformen, er placeret så langt væk, at man reelt ikke har mulighed for at varetage jobbet. Denne risiko, mener vi, er særdeles aktuel, når man f.eks. taler om en flytning af jobbet fra Århus til Ringkøbing eller fra Odense til Åbenrå, som det er tilfældet for ansatte ved statsamtene.

I tilfælde, hvor væsentlige flytninger af arbejdsstedet ikke måtte kunne undgås, **opfordrer DJØF** til, at de ansatte i hvert fald tilbydes kompensation for øgede transportomkostninger samt mulighed for hjemmearbejdspladser.

Forvaltningslov

DJØF har med undren konstateret, at man lægger op til at sætte væsentlige dele af forvaltningsloven ud af kraft i forbindelse med overflytning af personale. Forvaltningslovens regler om partshøring, aktindsigt og begrundelse skal hverken finde anvendelse ved indgåelse af aftaler mellem afgivende og modtagende myndigheder om overflytning af personale eller ved delingsrådenes afgørelser i uenighedstilfælde. Det indebærer en problematisk indskrænkning af de ansattes retssikkerhed.

Det er et grundlæggende princip i dansk forvaltningspraksis, at den berørte part har ret til at blive hørt og få aktindsigt, inden offentlige myndigheder træffer afgørelser, ligesom man efterfølgende har krav på en begrundelse. Dette princip er med til at sikre, at en sag er tilstrækkelig oplyst, inden den offentlige myndighed træffer en afgørelse, og kravet om begrundelse bidrager til, at der ikke træffes usaglige afgørelser.

Når den berørte part, medarbejderen, ikke høres, har han/hun ikke ret til at supplere med sine faktuelle og personlige oplysninger herunder ønsker til fremtidig placering, der også bør være en del af beslutningsgrundlaget. Dermed er der risiko for, at der bliver truffet afgørelser på et ufuldstændigt grundlag. Når de berørte medarbejdere endvidere ikke har krav på aktindsigt eller på at få en begrundelse, er der en risiko for, at der indgår usaglige hensyn i beslutningen.

DJØF finder på ingen måde, at hensynet til den ansattes retssikkerhed varetages tilstrækkeligt ud fra de bemærkninger til lovforslaget, hvoraf fremgår, at man finder det naturligt, at den afgivende myndighed på et passende tidspunkt giver de ansatte mulighed for at fremkomme med ønsker. Dels er der ikke tale om en egentlig ret, dels er den enkelte sat ud af processen, når først ønskerne er afgivet. Generelle drøftelser i samarbejdsudvalg og MED-udvalg kan heller ikke på nogen måde træde i stedet for en individuel ret til høring, aktindsigt og begrundelse.

DJØF er således på ingen måde enig i bemærkningen til lovforslaget om at "*Hensynet til de ansatte, der overføres efter loven, vil således blive tilgodeset på anden måde end ved forvaltningslovens regler*". DJØF mener tværtimod, at den foreslåede proces giver anledning til væsentlige retssikkerhedsmæssige betænkeligheder.

Hvis regeringens hensigt reelt er at give den ansatte en retsstilling, der svarer til den, der ville følge af forvaltningsloven, hvorfor så ikke lade forvaltningsloven gælde?

Herudover giver en lukket proces grobund for myter og rygtedannelse, der i sig selv kan underminere strukturreformens succes.

Den lukkede proces står også i stor kontrast til de principper om medarbejderinddragelse, som fremgår af den vejledning, der er udarbejdet mellem Personalestyrelsen og CFU, hvor man bl.a. kan læse følgende:

"Overflytningen af opgaver og medarbejdere skal foregå åbent og gennemsigtigt, og der skal skabes tryghed for de berørte medarbejdere."

DJØF **opfordrer** derfor på det kraftigste til, at lovforslagets § 15 udgår for så vidt angår personaleflytninger.

Løn- og ansættelsesvilkår

Derudover lægger lovforslaget op til, at der kan ske klare forringelser af de ansattes løn- og øvrige ansættelsesvilkår i det omfang, der sker flytninger mellem det statslige og det (amts)kommunale ansættelsesområde. Et skift fra et amt til en kommune giver ikke anledning til de samme problemstillinger, da ansættelsesvilkårene i disse situationer i langt højere grad er identiske. DJØF vil nedenfor kommentere lovforslagets betydning for henholdsvis de overenskomstansatte og tjenestemændene i de tilfælde, hvor der bliver tale om skift mellem staten og amter/kommuner.

Særligt vedrørende overenskomstansatte

I lovforslagets § 6 er der indsat en bestemmelse om, at pligter og rettigheder, der følger af lov om lønmodtagernes retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, finder tilsvarende anvendelse for de ansatte i henhold til overenskomst eller individuel aftale, der i forbindelse med overførslen ikke er omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven.

Det følger af virksomhedsoverdragelseslovens system, at den nye arbejdsgiver ved udløbet af den overenskomst, de overførte medarbejdere og chefer var omfattet af, kan varsle de pågældende over på erhververens overenskomst.

Hvis en amtslig medarbejder, der hidtil har været ansat under det amtskommunale regelsæt, bliver omfattet af den statslige overenskomst vil dette på flere punkter betyde en forringelse i forhold til de nuværende ansættelsesvilkår.

Det vil for eksempel kunne betyde lønnedgang, tab af pensionsindbetaling (for eksempel af rådighedstillæg), nedsat antal omsorgsdage, forringede vilkår ved indgåelse af retræteaftaler m.v.

DJØF skal derfor opfordre til, at det i loven præciseres, at medarbejdere og chefer ved overgang til erhververens overenskomst og indplacering i de tilhørende lønsystemer sikres mod forringelser af løn- og ansættelsesvilkår som følge af overgangen. DJØF opfordrer endvidere til, at det direkte anføres i bemærkningerne, at de modtagende myndigheder opfordres til i god tid at indgå aftaler med de berørte organisationer, således at individuelle rettigheder, eksempelvis retten til omsorgsdage, overførsel af anciennitet, overførsel af afspadsning m.v., sikres.

Særligt vedrørende tjenestemænd

DJØF hæfter sig ved, at man med lovforslaget f.eks. forpligter tjenestemænd til at lade sig overflytte fra et amt til at gøre tjeneste i staten.

Hvis Folketinget vedtager lovforslaget uændret på dette punkt, vil det indebære en klar forringelse af tjenestemændenes retsstilling og et brud med hidtidig praksis, hvorefter man ikke har ment at kunne forpligte en tjenestemand til f.eks. at skifte fra det statslige til det (amts)kommunale regelsæt eller vice versa.

Da Folketinget i 1998 vedtog fødevareloven (lov nr. 471 af 1. juli 1998) fik de kommunale tjenestemænd, som hidtil havde været ansat ved de kommunale levnedsmiddelenheder, hvis opgaver blev overført til staten, valget mellem at opretholde den kommunale ansættelse og de herfor gældende vilkår, eller inden for de første 5 år at overgå til ansættelse som statstjenestemand.

Ved dannelsen af Hovedstadens Sygehusfællesskab i 1995 hed det bl.a. i bemærkningerne til loven, at tjenestemænd ved dannelsen af HS overgik til et andet offentligretligt retssubjekt med fortsat udførelse af deres hidtidige opgaver og i øvrigt uden nogen andre ændringer i deres ansættelsesområde, ansættelsesvilkår, optjening af pension, disciplinærregler og lønudvikling end de ændringer, som de i øvrigt måtte have tålt ved fortsat ansættelse i staten, Københavns eller Frederiksberg Kommuner.

Princippet om at tjenestemænd gives valgfrihed, når der sker opgaveoverførsler mellem på den ene side staten og på den anden side amter og kommuner er ingen nyskabelse. Således har Finansministeriet ved Lønnings- og Pensionsdepartementet i 1978 i et brev til Arbejdsministeriet beskrevet retsstillingen på følgende vis:

"For tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken er en række rettigheder og forpligtelser fastsat i tjenestemandsløvgivningen, og en erhverver vil ikke begrebsmæssigt kunne indtræde i sådanne lovbestemte rettigheder og forpligtelser. I den lovgivning, der har ligget til grund for de senere års udlægninger af opgaver til (amts)kommunalt regi, er der etableret valgmulighed for de berørte tjenestemænd mellem bevarelse af deres status som statstjenestemænd og overgang til ansættelse efter (amts)kommunale regler med uændrede løn- og pensionsvilkår. De pågældende er således sikret mulighed for opretholdelse af deres lovbestemte rettigheder og forpligtelser. Denne model har sin oprindelse i politiets overgang fra kommunalt til statsligt regi i 1938 og er således anvendt i forbindelse med såvel centralisering som decentralisering."

DJØF er helt enig i Lønnings- og Pensionsdepartementets beskrivelse af retsstillingen, og denne praksis har, som det fremgår, været fulgt ved opgaveoverførsler mellem staten på den ene side og amter og kommuner på den anden side tilbage fra politiets overgang fra kommunalt til statsligt regi i 1938 frem til vedtagelsen af fødevareloven i 1998.

Ved overgang fra for eksempel amtskommunal til primærkommunal ansættelse (som ved dannelsen af Bornholms Regionskommune) er der ikke samme behov for at sikre tjenestemændene imod forringelser i ansættelsesgrundlaget, da de amtskommunale og primærkommunale tjenestemandregulativer og -aftaler stort set er ens, ligesom der ikke – som ved overgang til staten – er tale om væsentlige forskelle i aflønningen. Dannelsen af Bornholms Regionskommune er altså ikke et eksempel på et brud med praksis om at tjenestemænd tilbydes valgfrihed, men et eksempel på en ordning, hvor valgfrihed ikke var nødvendig.

For de amtskommunale og kommunale tjenestemænd omfattet af nærværende lovforslag kan der derimod ved overførsel til statslig ansættelse blive tale om forringet pensionsoptjening, sammenlignet med hvad tjenestemænd ansat i henholdsvis amter og kommuner alt andet lige kunne have forventet ved fortsat ansættelse i et amt eller i en kommune. Dette skyldes, at lønnen på de enkelte løntrin er højere i amter og kommuner end i staten. For eksempel er lønramme 37 i staten på

nuværende tidspunkt årligt ca. 3.750 kr. lavere end det tilsvarende løntrin 50 i kommuner og amter. Der er endvidere for chefer forskel i reglerne om supplerende pension af tillæg.

I amter og kommuner er det den altovervejende hovedregel at tillæg er pensionsgivende, medens der ikke er en tilsvarende generel pensionsret i staten. Der må også forventes at blive tale om en relativt mindre lønfremgang, end man som kommunal eller amtskommunal tjenestemand kunne forvente. I den forbindelse henvises der til, at der er forskelle i reguleringsprocenten for henholdsvis amter og kommuner og for staten, hvilket i de senere år har givet ansatte i amter og kommuner relativt højere generelle lønstigninger end de statsansatte.

Der er ligeledes væsentlige forskelle mellem de kollektive aftaler om for eksempel seniorordninger og åremålsaftaler på det statslige område sammenlignet med regelsættene gældende for amter og kommuner. Ud over at det praktisk talt er umuligt for den enkelte tjenestemand at få overblik over sin retsstilling ifølge lovforslaget, så vil der, som det fremgår af ovenstående, utvivlsomt være tale om forringelser i hvert fald for langt hovedparten af de tjenestemændene i amter og kommuner.

DJØF skal derfor **opfordre** til, at der i lovforslaget sikres medarbejderne en valgfrihed svarende til den, som for eksempel blev tilbudt de kommunale tjenestemænd, jf. § 80 i fødevareloven. En sådan ordning, der betyder, at den enkelte tjenestemand i videst muligt omfang har mulighed for at sikre sine eksisterende ansættelsesvilkår, vil efter DJØFs opfattelse være den eneste fornuftige løsning, og alt andet vil være i strid med en mangeårig praksis.

DJØF er opmærksom på, at en valgfrihedsmodel kan give problemer i relation til amtsansatte tjenestemænd, da amterne jo nedlægges. Er der politisk vilje til det, kan der findes en teknisk løsning på denne problemstilling.

I lovforslaget er der lagt op til, at der kan ske en betydelig udvidelse af medarbejdernes ansættelsesområder. For tjenestemændene er ansættelsesområdet "det samme som for andre tjenestemænd, der ansættes hos denne ansættelsesmyndighed", som det udtrykkes i bemærkningerne. Selvom ansættelsesområdet ikke er yderligere specificeret, vil det ubestrideligt i visse tilfælde betyde en meget markant udvidelse i forhold til de amtskommunale tjenestemænds nuværende ansættelsesområder. – Det siger sig selv, at der er meget stor forskel på at have for eksempel Århus Amt som ansættelsesområde og at have Miljøministeriet med tilhørende institutioner som ansættelsesområde.

Efter de gældende tjenestemandregulativer og vedtægter ville tjenestemænd ansat i amter og kommuner i denne situation kunne kræve sig afskediget med rådhedsløn.

Man kan måske forstå lovforslagets bemærkninger om, at en tjenestemand ikke har pligt til at tåle ændringer af "særlig indgribende karakter over for den enkelte" som et forsøg på at reducere skadevirkningerne af den voldsomme udvidelse af tjenestemændenes forpligtelser til at tåle ændringer. Det er imidlertid en alt for upræcis formulering. Navnlig sammenholdt med bemærkningsteksten, hvoraf fremgår, at "*Stor afstand mellem det hidtidige og det nye tjenestested udelukker således ikke i sig selv pligten til at overtage den nye stilling.*"

DJØF vil ikke hævde, at der i forbindelse med strukturreformen ikke må ske nogle geografiske udvidelser af ansættelsesområderne for de tjenestemænd, der overgår til statslig ansættelse, men DJØF er overbevist om, at Folketinget med strukturreformen ikke har intentioner om at flytte embedsmænd og deres familier fra den ene ende af landet til den anden. DJØF skal derfor opfordre til, at disse intentioner klart

fremgår af lovforslagets bemærkninger. Herefter kan intentionerne udmøntes i aftaler om en opdeling af ansættelsesområdet, sådan som der også gives mulighed for i aftalen mellem Finansministeriet og blandt andre AC om ansættelsesområder for varigt ansatte tjenestemænd og tjenestemænd ansat på prøve i staten m.v. Herved opnår den enkelte tjenestemand større klarhed over omfanget af sin geografiske forflyttelsespligt.

I tilfælde, hvor flytninger af arbejdsstedet trods ovenstående ikke måtte kunne undgås, opfordrer DJØF til, at de ansatte i hvert fald tilbydes kompensation for øgede transportomkostninger.

Særligt vedrørende Forslag til lov om regional statsforvaltning

Det bemærkes, at den bemyndigelse, som tillægges Indenrigs- og Sundhedsministeren i forslagets § 5, er meget bred. Det betyder reelt, at det berørte personale ikke ved, hvornår ændringerne sættes i kraft. Dette er betænkeligt, da der inden for dette område kan ske væsentlige ændringer af arbejdsstedet. DJØF opfordrer derfor til, at der tidligst muligt udmeldes en endelig tidsplan.

I øvrigt henviser vi til de synspunkter, vi har fremført i åbent brev til Indenrigs- og Sundhedsministeren dateret den 20. december 2004. Kopi af brevet vedlægges.

* * *

Ligeværdighed, proces, kompetenceudvikling og ansættelsestryghed.

I de offentliggjorte lovforslag er der ikke fastsat en procedure for den endelige fordeling af personalet ved de nye tjenestesteder. DJØF opfordrer til, at der etableres en procedure der sikrer, at de enkeltes ønsker tillægges stor vægt, og at stillingerne besættes i en åben og ligeværdig proces, hvor alle får mulighed for at søge på de stillinger, de har interesse for og er kvalificeret til. Det gælder både for ansatte i amter, regioner, kommuner og staten.

Reformen vil tillige øge behovet for kompetenceudvikling og efteruddannelse, da mange vil opleve store ændringer i jobindholdet. DJØF efterlyser derfor, at der afsættes ekstra midler til dette formål.

En ordentlig behandling af medarbejderne og cheferne, der jo skal bære hele reformen igennem, er den helt afgørende forudsætning for, at strukturreformen som helhed kan blive en succes. DJØF opfordrer derfor til, at Folketinget tager de mange berørte medarbejdere og chefer alvorligt som aktive medspillere ved at give dem den fornødne ansættelsestryghed og retssikkerhed.

Med venlig hilsen

Finn Borch Andersen

Forbundsformand

DJØFs foretræde for kommunaludvalget den 21.april 2005

Resume af DJØFs høringssvar

DJØF har cirka 8.000 medlemmer, som direkte berøres af reformen. I starten af året foretog DJØF en medlemsundersøgelse blandt disse medlemmer, der viste, at 71 % af de adspurgte generelt er positive overfor reformen. For at fastholde motivationen og engagementet hos de medarbejdere og chefer som skal føre reformen ud i livet, er det dog afgørende, at der findes en løsning på nedenstående problemer. Nedenstående punkter er mere uddybende beskrevet i vores høringssvar.

Ansættelsesgaranti ens for alle

De foreliggende lovudkast forskelsbehandler medarbejderne, alt efter hvilke dele af strukturreformen man omfattes af, idet der reelt ikke er en ansættelsesgaranti, der omfatter de kommunale og de statslige medarbejdere. Der er tale om en uacceptabel og uforklarlig forskelsbehandling, som må ændres. Reglerne i procedurelovforslaget om ansættelsestryghed skal derfor også gælde for de statslige og de kommunale medarbejdere.

Forvaltningsloven skal gælde

Når forvaltningslovens regler sættes ud af kraft, er der en latent risiko for, at der træffes beslutninger på grundlag af fejlagtige eller ufuldstændige oplysninger, ligesom der er en risiko for, at der kommer til at indgå usaglige hensyn. En lukket proces giver samtidig grobund for utryghed, myter og rygtedannelse – alt sammen forhold som i sig selv vil vanskeliggøre en succesfuld implementering af reformen. For de ansatte er beslutningen om flytning af arbejdssted naturligvis meget indgribende og genstand for stor opmærksomhed. Processen i den forbindelse må derfor ikke kunne beklikkes.

Ingen forringelser af løn- og ansættelsesvilkår

Virksomhedsoverdragelsesloven giver ikke en tilstrækkelig sikring mod forringelser i løn- og ansættelsesvilkår for overenskomstsansatte, idet virksomhedsoverdragelsesloven kun sikrer de nuværende løn- og ansættelsesvilkår frem til overenskomstens udløb.

For tjenestemænd mener vi, at der skal etableres en valgfrihed mellem at opretholde den hidtidige ansættelse eller at overgå til ansættelse hos den nye arbejdsgiver. En sådan ordning vil være i overensstemmelse med hidtidig praksis.

I modsat fald vil kommunale og amtslige tjenestemænd opleve, at deres pension forriges i forhold til det, de kunne have forventet ved fortsat ansættelse hos deres nuværende arbejdsgiver, ligesom den enkelte tjenestemand kan opfatte overgang til et nyt regelsæt som en forringelse. F.eks. er en åremålsansat chef bedre beskyttet ved afskedigelse i kommuner og amter sammenlignet med staten.

Præcisering af den geografiske forflyttelsespligt

Retspraksis vedrørende overenskomstsattes forflyttelsespligt er forholdsvis klar, selvom afgørelsen beror på en konkret vurdering. F.eks. findes der afgørelser inden for det offentlige område, der fastslår, at en forøgelse af transporttiden med 2 x 35 minutter ligger ud over det, man er forpligtet til at tåle.

I forbindelse med strukturreformen vil der i en lang række tilfælde være medarbejdere, hvis job flyttes så langt, at man er langt ud over tålegrænsen. Hvorledes vil man håndtere disse situationer, eller er regeringens ansættelsesgaranti uden reelt indhold for disse medarbejdere?

For tjenestemænd er omfanget af den geografiske forflyttelsespligt uklart. Samtidig lægges der op til store udvidelser af de pågældendes ansættelsesområder. Vi er ikke imod flytninger af tjenestesteder, men modsat er det vel ikke intentionen med strukturreformen at rykke embedsmænd og deres familier fra den ene til den anden ende af landet? Der er derfor behov for en præcisering på dette punkt.

Forvaltningslov skal gælde, åbenhed og ligeværdighed

– det mener DJØF om strukturreformen

Strukturreformen flytter rundt på mange mennesker og mange arbejdspladser. Det skal gribes rigtigt an, og det er vigtigt at forvaltningsloven gælder i processen. En forkert proces risikerer at slukke lyset i øjnene på mange ansatte. Og uden motiverede og engagerede medarbejdere; ingen vellykket reform.

Succes-kriterierne

- Forvaltningsloven skal gælde
- Åbenhed
- Ligeværdighed
- Indflydelse

Hvad betyder det?

Ingen bryder sig om at blive flyttet rundt som skakbrikker i et spil. Man skal føle ejerskab til spillet og være sikker på, det ikke er aftalt spil. Der skal være en høj grad af retssikkerhed og åbenhed i processen.

Det er derfor helt afgørende at forvaltningsloven gælder i hele processen. Efter regeringens lovforslag er forvaltningslovens bestemmelser om partshøring, aktindsigt og begrundelse sat ud af kraft bl.a. i forhold til personalesager. Dette til trods for at det er meget drastiske indgreb delingsrådene kan besluttet - indgreb der fx tvinger medarbejdere væk fra deres nuværende arbejdsplads mod deres ønske. Netop i sådanne situationer er det helt centralt at der er den fornødne retssikkerhed.

Lyt til de ansattes krav og ønsker. Brug den nødvendige tid til at afklare jobønsker og kompetencer. Lyt, forstå og imødekom ønskerne, hvis det på nogen måde er muligt. Sørg for at alle - uanset om de kommer fra amter, kommuner eller staten - oplever, at de reelt behandles ligeværdigt.

Vær åben om hvem der skal flyttes hvorhen og hvorfor. Brug saglige kriterier. Informér og tag diskussionerne. Konflikter starter med en dårlig dialog.

Lad det ikke fremstå som alt er til diskussion. Fortæl åbent og ærligt hvad der kan opnås indflydelse på.

Hvad skal ændres i regeringens lovpakke

- Forvaltningsloven skal gælde fuldt ud ved arbejdet i forhold til personalesager og dermed også ved fordelingen af medarbejdere. Kravene i forvaltningsloven om aktindsigt, partshøring og begrundelse skal gælde. Det gør de ikke efter regeringens lovforslag og dermed svækkes retssikkerheden betydeligt.
- Der stilles kun formelle og tidsmæssige krav til processen i lovpakken. Men der skal også fastsættes krav om hensyn til den enkeltes jobønsker, kompetenceafdækning og ligeværdighed.
- Der skal være åbenhed om udvælgelsen af medarbejdere, der skal overføres til andre ansættelsessteder. Regeringen lægger op til fortrolighed ved udfærdigelsen og behandlingen af listen over medarbejdere der skal flyttes.

Hvis du vil vide mere

Du kan få flere oplysninger ved at kontakte Gert Nielsen, Steffen Schmidt eller Mette Knudsen i DJØFs reformsekretariat. Ring på 70 10 00 25. Se også vores hjemmeside www.djoef.dk der indeholder DJØFs råd, vejledninger og holdninger til reformen. Her kan du bl.a. læse "DJØFs 10 bud på god ledelse – en succesfuld reform kræver god ledelse".

Lovfæstet jobgaranti og lokale tryghedsaftaler

– det mener DJØF om strukturreformen

Politisk jobgaranti – men er den reel?

Statsministeren sagde i sin åbningstale til Folketinget den 5. oktober 2004 følgende:

"Reformen påvirker mange tusinde medarbejdere. Til alle jer vil jeg gerne understrege og gentage: Alle medarbejdere følger med opgaverne over i den nye struktur. Vi har brug for jeres kompetencer og motivation for at løse de mange vigtige opgaver. Regeringen lægger afgørende vægt på tryghed for de ansatte."

Realiteten i jobgarantien?

I de lovforslag der er fremsat om strukturreformen, kan man ikke genfinde den politiske jobgaranti, som statsministeren har givet. Størstedelen af medarbejderen er i forbindelse med strukturreformen alene sikret af virksomhedsoverdragelsesloven, men virksomhedsoverdragelsesloven sikrer ikke mod afskedigelser. Den fastslår blot, at afskedigelser på grund af virksomhedsoverdragelse ikke anses for rimeligt begrundet i virksomhedens forhold, *medmindre* afskedigelsen skyldes organisatoriske, tekniske eller økonomiske årsager.

Det betyder sagt på en anden måde, at man ikke kan afskedige medarbejdere alene på grund af virksomhedsoverdragelsen. Man kan ikke sige, at vi overtager virksomheden, men vi ønsker ikke at overtage medarbejderne. Hvis man derimod af organisatoriske eller økonomiske årsager ikke har behov for alle medarbejderne, vil det ikke være i strid med virksomhedsoverdragelsesloven at afskedige. Virksomhedsoverdragelsesloven indeholder derfor langt fra en reel jobgaranti.

Lovkrav om jobgaranti – alle er garanteret et job 1. januar 2007

DJØF arbejder for en jobgaranti. Garantien skal sikre, at alle offentlig ansatte, der berøres af strukturreformen, *har et job 1. januar 2007.*

DJØFs *ene* forslag er på den baggrund, at jobgarantien skal skrives ind i reformlovene. Garantien til de amsansatte i procedurelovsforslaget om, at de har et job pr. 1/1 2007 skal således udvides til også at gælde ansatte i primærkommuner og stat der berøres af strukturreformen.

Lovkrav om at indgå lokale tryghedsaftaler med de forhandlingsberettigede organisationer

I procedurelovsforslaget er der taget hul på emnet jobgaranti. Det er derfor naturligt også at drøfte jobgarantien i relation til de senere effektiviserings- og rationaliseringskrav, reformen forventes at afstedkomme.

En jobgaranti for perioden *efter* 1. januar 2007 skal afspejle og tilpasses de konkrete lokale forhold i kommuner og regioner og på de statslige arbejdspladser.

DJØFs *andet* forslag er, at de offentlige arbejdsgivere i lovgivningen forpligtes til at indgå lokale tryghedsaftaler med de forhandlingsberettigede organisationer.

Sådanne tryghedsaftalers indhold skal forhandles lokalt. Aftalerne skal vedrøre perioden efter 1. januar 2007 (1. november 2005 f.s.v.a. skatteområdet).

Naturlige elementer i en lokal tryghedsaftale er:

- Jobgaranti
- Frivillighedsprincip – eventuelle personaletilpasninger og/eller anvendelse af interimledelse og -funktion skal ske ad frivillighedens vej
- Personaletilpasninger, herunder anvendelse af naturlig afgang, frivillig fratreden og senioraftaler
- Kompetenceudvikling i.f.m. jobskifte og/eller ændring af jobfunktion
- Overgangsorganisation, d.v.s. anvendelse af interimledelse og -funktion

DJØF stiller ikke krav om, hvordan den lokale tryghedsaftales nærmere indhold skal se ud. Dette må afhænge af resultatet af den enkelte forhandling, hvor lokale vilkår og forhold kan betinge, at man i en given kommune kan have særlige behov for at implementere en fastholdelsesstrategi p.g.a. f.eks. den demografiske situation (alder) og/eller geografiske forhold f.eks. periferiområder såsom Ringkøbing.

Hvorfor er jobgaranti vigtig?

Det er i høj grad de enkelte medarbejders motivation og engagement som vil være en afgørende forudsætning for strukturreformens succes.

Jo mindre jobtryghed jo mindre motivation og engagement vil den enkelte have.

DJØF har lavet en undersøgelse blandt de af vores medlemmer der berøres af strukturreformen. Den viser bl.a. at 58 % af de berørte medlemmer slet ikke eller i mindre grad tror på regeringens jobgaranti.

Bilag:

Supplerende oplysninger til punktet om "Lovfæstet jobgaranti og lokale tryghedsaftaler"/"Realiteter i jobgarantien":

Procedurelovforslagets § 4 indeholder en jobgaranti, men dette lovforslag gælder kun for de amtsansatte. Dette betyder, at de kommunalt ansatte og de statsligt ansatte, som berøres af reformen, stadig står uden en lovfastsat jobgaranti.

Man kan i øvrige spørge, om ikke den forskelsbehandling af de offentligt ansatte, som de nuværende lovforslag lægger op til, er et problem i forhold til principper om ligebehandling, som er en af grundstenene i offentlig forvaltning?