

Tillitsvalgtes rolle i nedbemanningsprosesser

Nedbemanningsprosesser er krevende og de tillitsvalgte må bruke de rettighetene de har etter lov og avtale til å påvirke bedriften. Det er viktig at de tillitsvalgte stiller godt forberedt og er konstruktive. Ikke la dere styre av bedriftens hastverk. Arbeidsgiver har ansvar for å være tidlig nok ute.

Trinnene i en nedbemanningsprosess

Det er fire hovedtrinn i en slik prosess:

1. Kollektive drøftinger (Hovedavtalen § 9-4)
2. Individuelle drøftingsmøter før eventuell oppsigelse (arbeidsmiljøloven § 15-1)
3. Oppsigelse (arbeidsmiljøloven § 15-4 og § 15-7)
4. Forhandlingsmøte etter oppsigelse (arbeidsmiljøloven § 17-3)

1. Kollektive drøftinger

Hovedavtalen § 9-4 sier at en endring eller omlegging som påvirker arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår alltid skal drøftes med deg som tillitsvalgt så tidlig som mulig og før beslutning tas. Innkaller ikke bedriften til møte må dere be om det, og vise til denne bestemmelsen.

Det som kan drøftes er bl.a:

- Hvorfor det er behov for nedbemanning
- Hvilken framtidig organisasjon bedriften trenger
- Utvelgelseskriterier
 - Hovedregel: Ansiennitetsprinsippet. Dette kan fravikes hvis det foreligger saklig grunn (kompetanse, egnethet, sosiale hensyn mv).
- Utvelgelseskrets
 - Hovedregel: *Hele* virksomheten er én krets. Man kan avtale seg vekk fra dette hvis det foreligger saklig grunn, men vårt råd er å beholde en så stor utvelgelseskrets som mulig.
- Fortrinnsrett til stillinger etter AML § 14-2

Før du går i drøftinger bør du ha tenk gjennom alternativer til nedbemanning. Når du har noe informasjon fra bedriften er det viktig at medlemmene informeres fortløpende. De er usikre og behovet for informasjon er stort. Det kan være lurt å kalle inn til medlemsmøte for å diskutere alternativer til oppsigelse. Da kan du som tillitsvalgt lettere legge fram konkrete forslag til bedriften, og medlemmene føler seg ivaretatt.

Legg fram dine synspunkter for bedriften. I drøftinger om nedbemanning har bedriften *plikt* til å la de tillitsvalgte komme til orde med sine synspunkter. Bedriften må også grunngi det dersom den ikke tar hensyn til de tillitsvalgtes synspunkter. Husk å skrive protokoll som dokumenterer partenes synspunkter.

Den endelige utvelgelsen er bedriftens ansvar. De tillitsvalgte skal ikke godkjenne overtallighetsliste, men kun eventuelt påpeke åpenbare feil.

2. Individuelle drøftingsmøter

Etter arbeidsmiljøloven § 15-1 skal arbeidsgiver før beslutning om oppsigelse tas, så langt det er praktisk mulig drøfte spørsmålet med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte. Både grunnlaget for oppsigelsen og eventuell utvelgelse mellom flere ansatte av hvem som skal sies opp, *skal* drøftes med den tillitsvalgte. Det er bedriften som skal innkalle til et slikt møte.

I Dine verktøy er det en egen film om hvordan du bistår i et §15-1-møte.

I drøftinger har arbeidstaker anledning til å gi opplysninger om forhold som skal tillegges vekt ved arbeidsgivers vurdering.

Se også arbeidsmiljøloven § 15-7 om usaklig oppsigelse. Oppsigelse skal skje etter saklig utvelgelse etter ansiennitetsprinsippet og avtalte kriterier fra de kollektive drøftingene. Arbeidsgiver må foreta en avveining mellom bedriftens behov og de ulemper en oppsigelse påfører den enkelte. Saklighetsvurderingene ved oppsigelse er:

- Hvilke funksjoner/arbeidsoppgaver kan/skal tas bort
- Hvilke stillinger innebærer dette
- Hvilke ansatte skal det dreie seg om (husk ansiennitet jf HA § 8-2)
- Utvelgelseskrets

Når det er avklart hvem som må gå, skal det sjekkes om det er annet passende arbeid i bedriften for den/de det gjelder. Arbeidsgiver har en aktiv plikt til å tilby stilling til de det gjelder.

3. Oppsigelse

Oppsigelse skal gis skriftlig og leveres personlig eller sendes rekommandert. Den skal inneholde opplysninger om rett til å kreve forhandlinger, rett til å stå i stilling, fortrinnsrett m.v.

4. Forhandlingsmøte etter oppsigelse

Dette er det kun åpning for dersom man er uenig i bedriftens grunnlag for oppsigelsen. Kontakt alltid FLT sentralt. Forbundet vurderer saken og veileder/bistår tillitsvalgt og arbeidstaker videre.

Forbundet bistår med å kreve møte med arbeidsgiver. Det er viktig å overholde fristen for dette på 14 dager fra arbeidstaker har mottatt oppsigelsen.