

23. april 2010

Indstilling til Samarbejdsnævnet i sag om anke fra medarbejdersiden i SU ved Statsforvaltningen Syddanmark

Sagsfremstilling

I brev af 14. juli 2009 indbringer medarbejdersiden i samarbejdsudvalget ved Statsforvaltningen Syddanmark spørgsmålet om ledelsens overtrædelse af reglerne om information og drøftelse i samarbejdsudvalget efter samarbejdsaftalens § 3 stk. 2.

Medarbejdersiden anfører, at der i forbindelse med udsendelse af 14 varsler om afskedigelse af medarbejdere den 29. juni 2009, begrundet i statsforvaltningens bevillingsmæssige situation for 2010, ikke var den fornødne tid til, at samarbejdsudvalget kunne gennemføre en grundig drøftelse, der kunne indgå i ledelsens endelige beslutning herom.

På samarbejdsudvalgets møde den 24. juni 2009 fremlagde ledelsen en række bilag om Statsforvaltningen fremtidige økonomiske situation og orienterede om, at der som følge af reduktion af bevillingen var planlagt en personalemæssig tilpasning og samtidig planlagt en proces, der indebar udsendelsen af varslingsskrivelser til berørte medarbejdere den 29. juni 2009.

Medarbejdersiden havde forud for mødet i samarbejdsudvalget bedt om at få relevant information, herunder oplysninger om den proces, der skulle gennemføres i forbindelse med de forventede nedskæringer.

Medarbejdersiden udtrykte på SU-mødet den 24. juni 2009 utilfredshed med det korte varsel for processen og de muligheder for forberedelse, der blev præsenteret på mødet. Medarbejdersiden fandt endvidere, at der ikke var informeret grundigt, og at der ikke var tid til en drøftelse, hvilket blev set som et brud på samarbejdsaftalen.

Det fremgår af referatet fra SU-mødet den 24. juni 2009, at medarbejdersiden overvejede at forlade mødet, men valgte at fortsætte med henblik på at søge medindflydelse på processen. Det fremgår også af referatet, at ledelsen ikke fandt det hensigtsmæssigt at udsætte afgørelsen til efter sommerferien.

Det fremgår endvidere, at samarbejdsudvalget drøftede elementerne i ledelsens udspil til proces, og vedtog ledelsens udspil om at varslingsbrevene skulle udsendes den 29. juni 2009 som fælles kompromis.

Efter mødet i SU den 24. juni 2009 blev ”information om medarbejdertilpasning” lagt ud på Statsforvaltningens intranet. Heri blev bl.a. tidsplanen for tilpasningsprocessen beskrevet.

Ledelsen har i brev af 27. august 2009 fremsendt sine bemærkninger til klagen fra medarbejdersiden.

Ledelsen anfører, at SU første gang blev orienteret om en forventet ændring i statsforvaltningens bevilling for året 2010 den 10. oktober 2008.

På et møde i samarbejdsudvalget den 5. marts 2009 blev der orienteret om et generelt analysearbejde af finansieringsforholdene i forbindelse med dannelsen af statsforvaltningerne. Det blev samtidigt meddelt, at budgettet vedrørende 2010 først kunne drøftes efter færdiggørelsen af dette analysearbejde. På mødet blev der endvidere nedsat en arbejdsgruppe under SU - ”tal-gruppen”- der fik til opgave at gennemgå forvaltningens budget med henblik på at finde mulige besparelsesområder. Det blev fremhævet, at resultatet af ”tal-gruppens” arbejde kunne anvendes i forbindelse med den kommende afklaring af den bevillingsmæssige situation for 2010.

Samarbejdsudvalget holdt sit næste møde den 19. maj 2009. På mødet blev der orienteret om, at bevillingen for 2010 ville blive fastlagt på et direktørmøde i ministeriet den 23. juni 2009, og at det derfor ikke ville være muligt, at udsende materiale forud for det kommende SU-møde den 24. juni 2009, hvor der ville blive sat fokus på økonomi og bevillingssituation. Ledelsen har oplyst, at medarbejderne gav udtryk for forståelse af denne situation.

På mødet drøftedes endvidere resultaterne fra ”tal-gruppens” arbejde. Ledelsen har oplyst, at det på mødet konstateret, at eventuelle større besparelser på statsforvaltningens område alene ville kunne ske gennem en tilpasning af antallet af medarbejdere.

Ledelsen oplyser, at der den 17. juni 2009 blev afholdt et uformelt møde mellem statsforvaltningens sekretariatschef og fællestillidsrepræsentanterne, der havde til formål at drøfte kriterier til brug ved udvælgelsen af de medarbejdere, der ville blive berørt ved en eventuel afskedigelse.

Ledelsen oplyser endvidere, at statsforvaltningen første gang blev præsenteret for det konkrete bevillingstal for 2010 på et møde i ministeriet den 23. juni 2009.

Det var ledelsens opfattelse, at hvis det blev nødvendigt med en tilpasning af medarbejdertallet, skulle processen foregå hurtigt og transparent for at minimere perioden mellem udmeldingen om behov for medarbejdertilpasning og udsendelsen af varslingsbreve, og dermed bidrage til at de varslede afskedigelser kunne få størst mulig effekt på budgettet for 2010. Dette var baggrunden for ledelsens udspil på samarbejdsudvalgsmødet den 24. juni 2009.

Vurdering

Af de fremsendte bemærkninger og det fremsendte materiale fremgår det, at parterne i Statsforvaltningen Syddanmarks Samarbejdsudvalg i en lang periode har været opmærksom på økonomien for 2009 og 2010. Der blev allerede i marts 2009 nedsat en såkaldt "tal-gruppe", der havde til formål at finde bespareelsesmuligheder. Formålet med tal-gruppen var oprindeligt at øge lokallønspuljen, men da det efterhånden viste sig, at bevillingen for 2010 formentlig ville blive lavere end 2009-bevillingen, blev tal-gruppens resultater brugt i et bredere perspektiv.

På møde i SU den 19. maj 2009 blev der henvist til, at resultatkontrakten for 2009 viser, at der for 2010-bevillingen er bebudet et kraftigt fald i bevillingsrammen. På samme møde blev tal-gruppens anbefalinger fremlagt. SU konstaterede, at tal-gruppen "havde gjort sit arbejde med at anvise anbefalinger til tilvejebringelse af et dispositionsbeløb til lokale lønforhandlinger, men at det er op til SU at drøfte og komme med synspunkter på de enkelte spareforslag."

Uagtet at baggrunden for tal-gruppens arbejde ikke var 2010-budgettet, men et forsøg på at øge lokallønspuljen, så er det klart, at der op indtil SU-mødet den 24. juni 2009 har været en åben dialog mellem ledelsen og medarbejderne om statsforvaltningen økonomi, hvilket kun kan påskønnes.

Ledelsen fik først kendskab til det konkrete bevillingstal for 2010 på et møde den 23. juni 2009. Det siger sig selv, at ledelsen ikke kan informere om en faktuel oplysning, før ledelsen selv får kendskab til oplysningen. At ledelsen derfor først på SU-mødet den 24. juni 2009 videregiver informationen om bevillingens størrelse og ledelsens udspil til en tilpasningsproces, bl.a. via bilag, giver derfor ikke i sig selv anledning til bemærkninger.

Det følger imidlertid af Samarbejdsaftalens § 3, stk. 2, at "Information skal gives så tidligt og med et så passende indhold, at der kan gennemføres en grundig drøftelse i samarbejdsudvalget, således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens endelige beslutning."

Som sagen er beskrevet for Samarbejdsnævnet, er den nyeste information om bevillingens konkrete størrelse og ledelsens udspil til medarbejdertilpasningsproces først blevet medarbejderne bekendt på selve SU-mødet. Dette skete via mundtlig orientering og via bilag. Der har derfor i den konkrete situation ikke været mulighed for medarbejderne for at forberede sig på drøftelsen i Samarbejdsudvalget, og derfor ikke været optimale muligheder for at påvirke ledelsens endelige beslutning, der som ovenfor nævnt blev udmeldt til alle medarbejdere i forlængelse af mødet i SU.

Der henvises endvidere til Personalestyrelsens og CFU's fælles notat af november 2005, hvoraf bl.a. fremgår, at "Informationen skal give mulighed for en efterfølgende drøftelse i samarbejdsudvalget, således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i ledelsens overvejelser og endelige beslutningsgrundlag. Det in-

debærer, at medarbejderrepræsentanterne skal have den fornødne tid til forberedelse inden drøftelsen finder sted. I EU direktivet anføres det, at informationen skal sætte medarbejderne i stand til at foretage en passende analyse. Der skal derfor være tid til indhentning af yderligere oplysninger, gennemførelse af møder med ”bagland” og kolleger fra andre personalegrupper og indhentning af ekstern bistand.”

Ledelsen har som ovenfor nævnt oplyst, at der den 17. juni 2009 blev afholdt et uformelt møde mellem statsforvaltningens sekretariatschef og fællestillidsrepræsentanterne, der havde til formål at drøfte kriterier til brug ved udvælgelsen af de medarbejdere, der ville blive berørt ved en eventuel afskedigelse. Dette møde erstatter imidlertid ikke et egentligt møde i Samarbejdsudvalget.

På dette grundlag **indstilles** det, at Samarbejdsnævnet meddeler ledelsen i Statsforvaltningen Danmark følgende påtale:

”Ledelsen i Statsforvaltningen Syddanmark har på samarbejdsudvalgsmøder informeret løbende om den forventede kritiske økonomiske situation for 2010. Samarbejdsnævnet finder imidlertid, at ledelsen i den konkrete medarbejdertilpasningssituation ikke har levet op til bestemmelsen i § 3 stk. 2 om, at information skal gives så tidligt og med så passende indhold, at der kan ske en grundig drøftelse i samarbejdsudvalget. I bestemmelsen fremgår det, at medarbejderne skal have den fornødne tid til forberedelse inden drøftelsen, så synspunkter og forslag kan indgå i ledelsens endelige beslutningsgrundlag. Dette uddybes i parternes (CFU og Personalestyrelsen) notat af november 2005 (www.samarbejdssekretariatet.dk), hvori det fremgår, at der skal være tilstrækkelig tid til, at medarbejdersiden kan mødes, drøfte konsekvenserne og eventuelt indhente ekstern bistand. Eftersom medarbejderne først fik de informationer, der skulle drøftes, samme dag som drøftelsen fandt sted, var der ikke den fornødne tid til forberedelse inden drøftelsen af konsekvenserne af den økonomiske situation for 2010.

Ledelsen kunne med fordel have aftalt en proces med medarbejdersiden, der kunne medvirke til at medarbejdersiden havde haft bedre lejlighed til at fremlægge synspunkter og forslag, bl.a. ved at indhente yderligere oplysninger og gennemføre møder med ”baglandet”, samt lejlighed til eventuelt at udarbejde alternative forslag til ledelsens udspil. Dette kunne eksempelvis have medført, at SU-mødet blev afholdt på et senere tidspunkt, og at ledelsens beslutning dermed blev truffet på et senere tidspunkt..

På dette grundlag finder Samarbejdsnævnet, at ledelsen ikke har levet op til bestemmelserne i Samarbejdsaftalens § 3, stk. 2. Samarbejdsnævnet anbefaler, at der i Statsforvaltningen Syddanmark arbejdes fremadrettet med arbejdsgangen i samarbejdsudvalget, særligt med henblik på information og drøftelse. Samarbejdsnævnet anbefaler endvidere, at der afholdes en temadag for det samlede samarbejdsudvalg med fokus på bestemmelserne om information og høring.”