

Bemanningsstilpasning

Vedlegg til høgskolestyresaken 20. juni om føringer for plan- og budsjettarbeidet

Innledning

En redusert budsjetttramme krever tilpasning. Tilpasningen kan bestå i økonomisk omfordeling internt i avdeling/HA ut fra strategiske hensyn eller som dempningstiltak, økonomisk omfordeling innenfor hele HiST ut fra strategiske hensyn eller som midlertidige dempningstiltak, økt eksterntfinansiert aktivitet, ulike sparetiltak og effektiviseringstiltak hvorav bemanningstilpasning er et slikt tiltak.

Bemanningsstilpasning er ikke et annet ord for oppsigelser. Det er et annet ord for reduksjon eller omfordeling av lønnsutgifter. Bortfall av arbeidsoppgaver gir grunnlag for oppsigelse av fast tilsatte. Trang økonomi kan også være et saklig grunnlag for slike oppsigelser, men da kreves det forutgående prosesser hvor hele institusjonens økonomi blir vurdert. Ikke minst pga lov- og avtaleverkets bestemmelser om oppsigelsestid, ventelønn, rett til å stå i stilling til det foreligger en rettskraftig dom osv, bør det ved HiST være et mål å unngå oppsigelser av fast tilsatte på grunnlag av trang økonomi. Det økonomiske gevinsten kan utebli, og prosessene er ressurskrevende.

Ansvar for å holde budsjettramma

Ansvar for å holde budsjettramma ligger hos den enkelte enhet og enhetens leder som har fått sin tildeling fra høgskolestyret (Enheter = Avdelingene og HA). Disse enhetene kan ha delegert budsjettammer og budsjettddisponeringsmyndighet til underliggende enheter, men det er avdelingene og HA som har ansvaret i forhold til styret. Budsjettamma gjelder til styret eventuelt fatter vedtak om endring, enten det skjer som resultat av en ny budsjettfordelingsmodell, eller som et ad-hoc-tiltak. Slike muligheter for endring fritar ingen fra det selvstendige ansvaret for å tilpasse virksomheten til budsjett.

Målkonflikter

Målet om å drive i økonomisk balanse kan komme i konflikt med kvalitetsmål / kvalitetskrav. Rimelige rammevilkår for faglig virksomhet og forskning vil være nødvendig for å beholde medarbeidere med høy formell kompetanse slik at man oppfyller kvalitetsmål og tilfredsstiller NOKUTs krav. Noen kvalitetskrav er av eksterne organer fastslått som kvantitative størrelser (eks: NOKUTs prosentkrav til førstekompetanse). Andre kvalitetskrav har eksterne organer eller vi selv utformet som kvalitative målformuleringer. I ressursammenheng må disse omdannes til etterprøvbare krav. Ved utarbeiding av ny budsjettfordelingsmodell vil ressursanalysen kunne gi indikasjoner på hva som kan/bør være HiSTs etterprøvbare kvalitetskrav/mål innenfor budsjettamma.

Noen tiltak i forbindelse med bemanningstilpasning vil kunne oppleves som rettet særlig mot eldre arbeidstakere. Ordninger som stimulerer til frivillig avgang fra arbeidslivet vil være i målkonflikt med IA-avtalens målsetting om å øke reell pensjonsalder. Det er viktig at seniorer ved HiST skal kunne avslutte yrkeskarrieren med verdighet.

Eksempler på mulige konkrete tiltak – og ansvars plassering – i forbindelse med bemanningstilpasning

Oppsigelse av fast ansatte vurderes i utgangspunktet som uaktuelt. Hvis dette likevel skulle bli aktuelt, innebærer dette prosesser som må styres fra HiST-nivået.

Et felles ansvar for ledere på alle nivåer er å bidra til at de ansatte får en realistisk oppfatning av hvilke utfordringer økonomien gir mhp bemanningstilpasning. Slik realitetsorientering er en viktig forutsetning for å skape interesse for frivillige ordninger.

HiSTansvar

Tiltak i henhold til gjeldende sentrale særavtale om bruk av virkemidler ved omstillinger i staten må håndteres sentralt ved høgskolen. Alle tiltakene krever nært samarbeid med de tillitsvalgte mhp hvem som skal tilbys ordningene etter hvilke kriterier. De tillitsvalgte må også være med når ordningene eventuelt skal detaljutføres innenfor de sentralt gitte rammene. I forbindelse med den konkrete utformingen og fordelingen / iverksettingen vil selvsagt krav i lov, avtaleverk og andre bestemmelser bli ivarettatt. Hvis ikke annet eksplisitt besluttet, vil både kostnader og innsparinger knyttet til ordningene tilfalle den enhet hvor aktuelle arbeidstakere har sin organisatoriske tilknytning.

Særavtalen og FADs (tidligere AADs) kommentarer finnes på nettadressen nedenfor:
<http://www.sph.dep.no/templates/Kapittel.aspx?id=2618>

Det må enten foreligge geografisk flytting eller nedbemanning før det er aktuelt å bruke virkemidlene. For HiSTs vedkommende må vi derfor definere bemanningstilpasningen som en nedbemanning uten oppsigelse av fast tilsatte.

I innledningen til avtalen sies følgende:

I

- a) Virksomhetene kan i samarbeid med de lokale organisasjonene, i forståelse med sitt fagdepartement og innenfor budsjetttrammene, bruke virkemidler i samsvar med det som er nedfelt i eksisterende sentrale særavtaler og i denne særavtale.
- b) Arbeids- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene er enige om at det er viktig å se hver enkelt omstilling for seg og at det er viktig å finne virkemidler som er tilpasset den konkrete situasjonen. Skal dette kunne gjøres, må det sett med virkemidler som blir brukt i én virksomhet ses isolert og ikke påberopes ved andre omstillinger. Hovedsammenslutningene er inneforstått med dette og vil bidra til at de enkelte omstillingene ikke får presedensvirkninger.
- c) Før drøftinger om bruk av individuelle virkemidler tar til i den enkelte virksomhet, skal behovet for omstillingsavtale avklares. De sentrale partene er enige om å anbefale at mal for omstillingsavtale blir lagt til grunn ved omstillinger i statlige virksomheter.
- d) Hvis de lokale parter er uenige om hvordan omstillingsavtalen skal utformes, avgjør AAD saken i samarbeid med hovedsammenslutningene.

II

For å tilrettelegge for bedre og mer effektive omstillingsprosesser i staten, har AAD og hovedsammenslutningene blitt enige om personalpolitiske virkemidler. Disse virkemidlene utgjør rammen for hvor langt virksomhetene kan gå. Bruken av de må dessuten skje innenfor de budsjetttrammer virksomheten har.

Det er viktig å understreke at det er arbeidsgiver som – etter å ha drøftet dette med de tillitsvalgte – bestemmer om, og i så fall hvilke virkemidler som er nødvendige for å nå de mål som er satt for omstillingen, samt hvem som skal tilbys hva. Arbeidsgiver skal imidlertid foreta en grundig individuell vurdering før virkemidlene tas i bruk. Ingen har krav på å bli tilbudt bestemte virkemidler.

Det er et sentralt prinsipp i det statlige omstillingsarbeidet at endringsprosesser ikke skal føre til at eldre støtes ut av arbeidsmarkedet. Det er viktig at alder ikke blir et kriterium for definering av overtallighet.

HiST har utformet lokal omstillingsavtale ut fra departements mal. Avtaleperioden er utløpt, og det må inngås en ny avtale, sannsynligvis med mindre justeringer.

Det mest aktuelle tiltaket i særavtalen er å tilby sluttvederlag ved eventuelt frivillig opphør av arbeidsforholdet. Andre tiltak kan være kompetanseutvikling og studiestønad ved avgang. Særavtalen inneholder flere tiltak som kun er aktuelle ved geografisk flytting av virksomhet.

Det finnes også en lang rekke administrative bestemmelser knyttet til omstilling (som finnes på samme nettsted som særavtalen) som det vil gå for langt å komme inn på her.

Fra AHS er det kommet et forslag om følgende tiltak: ”Ansatte går midlertidig inn i yrkesfeltet / praksisfeltet. Hvis dette medfører nedgang i lønn, dekker arbeidsgiver mellomlegget (for en tidsavgrenset periode).” Selv om dette tiltaket ikke er nevnt i den sentrale særavtalen for omstilling i staten, kan det likevel være et egnet virkemiddel hvis det samtidig understøtter målsettinger om yrkespraksis i praksisfeltet / delte stillinger mellom høgskole og praksisfeltet. Dette er et tiltak som vil kunne håndteres lokalt ved den enkelte enhet etter at saken er drøftet med tillitsvalgte ved HiST sentralt.

Enhetsansvar (Enhet = avdeling, HA)

Tiltak av typen nedenfor kan og må iverksettes umiddelbart ved enheter hvor økonomiske analyser viser at nåværende og/eller framtidig budsjetttramme ikke dekker videreføring av aktivitetsnivået.

- Gjennomføre nødvendige analyser av nåværende og sannsynlig framtidig budsjett sammenholdt med antallet fast tilsatte.
- Gjennomføre individuelle samtaler med personer (over 62 år) for konkret kartlegging av pensjoneringsplaner. Denne kartleggingen skal ikke ha noen form av press/utstøting. Dessverre er det sannsynligvis uunngåelig at enkelte vil oppleve det slik.
- Unngå at midlertidig tilsatte opparbeider seg sterkt stillingsvern.
- Tilby tid til faglig oppgradering for tilsatte som trenger dette for å gå inn i nye oppgaver som enheten trenger å få løst. Arbeidsgiver må om nødvendig bruke styringsretten for at de tilsatte skal påta seg andre oppgaver. De samme tilsatte forlater arbeidsoppgaver som arbeidsgiver beslutter at man ikke lenger skal utføre.
- Reduksjon i bruken av timelærere eller økning av denne bruken avhengig av hva som gir økonomisk innsparing og minst økonomiske bindinger framover.
- Oppsigelse av midlertidig ansatte eller terminering av midlertidige tilsettingsforhold ved tilsettingsperiodens utløp. (Eks: Ikke forlenge vikariater selv om den faste stillings innehaveren blir lengre borte enn først antatt.)
- Gjennomføre andre tiltak som reduserer bruken av vikarer.

- Fylle arbeidsplanene for de faglig tilsatte, også om nødvendig med aktivitet ved andre programmer og avdelinger.
- Ansatte som ønsker det (og ikke har vært på det årlige pensjonsforberedende kurset i regi av HiST) får tilbud om pensjonsberegning betalt av arbeidsgiver.
- Bruke gradert sykemelding. Ansatte som ikke kan gjøre full innsats pga sykdom, bør ikke ha ulike former for langvarig reduksjon i arbeidsbelastningen uten sykemelding. De må oppfordres til å gå til legen og få en gradert (delvis) sykemelding. En slik sykemelding kan innebære at arbeidstakeren er til stede på heltid, men utfører færre arbeidsoppgaver enn om han var helt frisk. Skulle situasjonen være ved, kan løsning bli delvis uførepensjon. (Uførepensjon kan i motsetning til tidligere være en midlertidig ordning). Det presiseres at dette punktet ikke omfatter endring av arbeidsoppgaver som medfører at en ansatt gjør en full innsats, men da innenfor et nytt arbeidsområde.

Forslag til vedtak (inkorporeres i styresakens felles vedtaksforslag)

Som en tilpasning til sannsynlig budsjetttramme, skal det ved avdelingene og i HA gjennomføres analyser og tiltak med hensyn på bemanningstilpasning. Tiltak og ansvarsfordeling mellom nivåer er beskrevet i vedlegg til sak om føringer for plan- og budsjettarbeidet.

