

Brug Trivselsaftalen

når budgettet skal vedtages



Om kommuner og regioners pligt
til at gøre rede for sammenhæng
mellem ressourcer og arbejdsmængde
ved budgetændringer

Politisk ansvarlig: Jakob Bang

Redaktion: Claus Cornelius og Kathrine Bonde Nielsen

Grafisk tilrettelæggelse: GraFOA Maja Honoré

Korrektur: Pjec1heden

Tryk: FOAs Trykkeri, august 2011

Indledning

Hvert år vedtager kommuner eller regioner budgetter for det kommende år. Hvis der i den forbindelse ændres i forholdet mellem personaleressourcer og arbejdsmængde, er det din arbejdsgivers pligt at gøre rede for de konsekvenser, som de nye budgetter vil få for personale og arbejdsmiljø. Redegørelsen skal ske i MED-hovedudvalget.

- Hvordan kan du som FOA-repræsentant arbejde med og få mest ud af § 5 i Trivselsaftalen?
- Hvordan ved du som medlem af MED-hovedudvalget eller som tillidsrepræsentant, at arbejdsgiveren lever op til sin forpligtelse?
- Og hvad skal du som FOA-repræsentant i MED-hovedudvalget forlange af sådan en redegørelse?

Redegørelsen kan ikke stå alene i arbejdet med budgetter, men kan være et vigtigt redskab til at få indflydelse på budgetterne.

Denne folder giver nogle svar på spørgsmålene.

Aftaleteksten i Trivselsaftalens § 5

§ 5. Pligt til redegørelse om sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde

I tilknytning til kommunens budgetbehandling skal ledelsen – i det øverste medindflydelsesorgan – redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde.

Bemærkning: Der gøres opmærksom på, at i henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 8, stk. 3 nr. 1 skal der aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.

Man skal også være opmærksom på, at i medfør af MED-rammeaftalens § 7, stk. 2 og aftale og tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 16, stk. 4 skal informationen "gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes/ medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller kommunalbestyrelsens beslutninger.

Hvornår har arbejdsgiver opfyldt redegørelsesforpligtigheden?

En redegørelse skal sikre, at arbejdsmiljøet er i orden på trods af nedskæringer. Det kan også være, når det besluttet, at flere opgaver skal løses, uden der tilføres ekstra timer til området.

Det fremgår af Trivselsaftalen, at ledelsen skal gøre rede for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold – herunder sammenhængen mellem ressourcer og arbejds-mængde. Redegørelsen skal forelægges i det øverste medindflydelsesorgan dvs. MED-hovedudvalget i forbindelse med regionens/kommunens budgetbehandling.

Det er vigtigt, at redegørelsen bliver fremlagt, før kommunalpolitikkerne eller regionsrådet endeligt vedtager budgetterne. Medarbejderne skal nemlig have mulighed for at komme med bemærkninger, som politikerne skal have med som grundlag for den politiske behandling – og inden budgettet vedtages. Derfor skal det fremgå af budgetproceduren, hvornår MED-hovedudvalget behandler budgetkonsekvenserne.

Budgettet vedtages inden 15. oktober og skal behandles 2 gange i kommunalbestyrelsen eller regionsrådet. § 5-redegørelsen skal senest fremlægges efter budgettets 1. behandling (oftest i september), men FOA anbefaler, at redegørelsen sker før 1. behandlingen – i august eller endda før sommerferien.



Hvordan skal en redegørelse se ud?

I Trivselsaftalen står der intet om form og ramme for redegørelsen. Men MED-hovedudvalget skal have nok information til at få et rimeligt indblik i de konsekvenser, det nye budget har for arbejdsmiljøet og medarbejdernes vilkår.

FOA mener, at en redegørelse som minimum skal indeholde:

1. Omfanget af budgetændringer (besparelser)

Omfanget skal tydeligt fremgå for hvert besparelsesforslag. Besparelsen skal opgøres på budgetår og budgetoverslagsår. Hvis det har konsekvenser allerede i indeværende budgetår, skal dette også fremgå af redegørelsen.

Husk, at der også kan være tale om øget arbejdsmængde i forbindelse med ændret serviceniveau uden faktiske budgetreduktioner. Her skal medarbejderne også have en redegørelse.

2. De direkte konsekvenser i den fremtidige arbejdsmængde

Besparelser betyder for det meste serviceforringelser. Det er vigtigt, at det tydeligt fremgår af redegørelsen, hvilke opgaver der ikke længere skal laves, samt hvordan arbejdet skal organiseres og planlægges.

3. Tidsplan for ændringerne

Forandringsprocesser kan være stressende for medarbejderne. Det er derfor vigtigt, at MED-hovedudvalget får drøftet, hvordan ændringerne skal ske, og hvilken tidsplan ændringen skal følge. Som ved andre væsentlige ændringer er inddragelse af medarbejderne i planlægning og gennemførelse af ændringerne meget vigtige.

Besparelserne udmøntes ofte i de enkelte fagområder?

»Det har vist sig, at implementeringen af Trivselsaftalens § 5, [...], er meget vanskelig for MED-hovedudvalgene at få noget konstruktivt ud af.«

Det skriver OAO om gennemførelsen af Trivselsaftalen i kommunerne.

Det er svært for kommunerne og regionerne ved den årlige budgetbehandling at redegøre for budgettets konsekvenser i forhold til ressourcer og arbejdsmængde, da de konkrete nedskæringer ofte bliver fastlagt på det enkelte fagområde eller de enkelte institutioner.

Dette problem kan håndteres på 2 måder.

- **Fasthold arbejdsgiverne på § 5:** MED-hovedudvalget kan fastholde, at kommunen eller regionen ifølge § 5 har forpligtet sig til denne redegørelse, og at arbejdsgiverne derfor må sørge for at indhente de nødvendige oplysninger fra de enkelte fagområder eller institutioner.

Det kan være en god idé på forhånd at fortælle arbejdsgiverne, at I som medarbejderrepræsentanter forventer, at bestemmelsen bliver overholdt. Det vil give arbejdsgiveren mulighed for at indhente nødvendige informationer fra de enkelte institutioner.

- **Uddeleger redegørelsen.** Det ideelle er, at redegørelsen først bliver behandlet på lavere niveauer for til sidst at blive behandlet i MED-hovedudvalget. På den måde kan de medarbejdere, som bliver berørt af ændringerne, få mulighed for at komme med deres vurdering. MED-hovedudvalget kan ved procedureretningslinjer (aftaler i MED-hovedudvalget om hvordan man behandler forskellige emner) uddelegere redegørelsen til at foregå på et lavere niveau end MED-hovedudvalget. Denne mulighed nævnes i bemærkningerne til § 5 i Trivselsaftalen.



Brug redegørelsen i den politiske debat

Du kan som FOA-repræsentant søge at påvirke den politiske proces ved at gå ind i den offentlige/lokale debat omkring de planlagte besparelser, de mulige konsekvenser for kvaliteten, og for de ansattes arbejdsmiljø og trivsel. De informationer, som redegørelsen indeholder, kan være vigtige i en offentlig debat.

FOA har ikke umiddelbart mulighed for med lovgivningen i hånden at gøre indsigelser over for kommunale nedskæringer i sig selv. Derfor er kritik, der retter sig mod nedskæringer generelt, et rent politisk anliggende.

Dokumenterne i en redegørelse, er sjældent af en sådan art, at de ikke må refereres. Man skal selvfølgelig være varsom med decideret at offentliggøre dokumenter – men du kan altid referere til dem inden for tavshedspligtens rammer.

Redegørelsen som et arbejdsmiljøpolitisk redskab

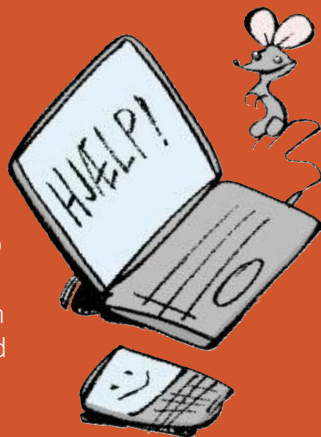
Som medarbejdere kan I vælge at tage fat i de konsekvenser, nedskæringerne har for arbejdsmiljøet ved at bruge jeres arbejdsmiljørepræsentanter, arbejdsmiljøorganisation, APV og evt. inddragelse af Arbejdstilsynet, hvis I synes ændringerne er så gennemgribende, at de ændrer arbejdsvilkårene væsentligt.

Nedskæringer kan have betydelige konsekvenser for medarbejdertrivsel og arbejdsmiljø. Og de kan have stor betydning for kollegernes mulighed for at udføre arbejdet inden for arbejdsmiljølovens rammer. Arbejdsmiljøloven fastslår, at arbejdsforholdene skal være sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Eventuelle indsatser skal tage udgangspunkt i APV'en, og Arbejdstilsynet kan inddrages.

Hjælp at hente

Det er en god ide at kontakte din lokale afdeling og få hjælp og sparring, men du kan også hente viden og oplysninger om Trivselsaftalen og arbejdet med budgetter på:

- www.tillidszonen.dk
- www.oao.dk
- www.kto.dk



FOA
FAG OG ARBEJDE

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf.: 46 97 26 26
www.foa.dk