

■ **DIGITAL FREMTID.** Vi må legge til rette for og støtte opp under en digital revolusjon i viktige sektorer, som blant annet helse og omsorg, næringsliv og offentlig sektor, skriver statsråd Rigmor Aasrud. Foto: Ilja Hendel, NTB Scanpix

■ ■ ■ **Fristilling – at ansatte må søke ny jobb i bedriften – er en oppskrift for dårlig ledelse av nedbemanningsprosesser, skriver Liv Torill Evenrud, advokat i Econa.**

Ikke fritt frem

INNLEGG Ledelse

DN forteller om opprør blant DNB-ansatte som berøres av omstilling (23. mai). Det fremgår blant annet at de ansatte fristilles og må søke på egne og nyopprettede stillinger. Vi i Econa har bistått flere av våre medlemmer som har blitt berørt av omstillinger i DNB den siste tiden. Vi støtter mye av kritikken som rettes mot DNB for måten disse prosessene har blitt gjennomført på.

Også i andre virksomheter, og spesielt innen finanssektoren, har vi merket en økt tendens til bruk av såkalt fristilling i nedbemanningsprosesser.

Med fristilling menes da at ansatte blir bedt om å søke på aktuelle stillinger i virksomheten på nytt. Ansatte må selv søke på de stillingene de ønsker å bli innplassert i.

For en arbeidsgiver kan det være fristende å legge ansvaret over på de ansatte ved omorganiseringer. Samtidig innebærer fristilling ofte et klart brudd på arbeidsmiljølovens saksbehandlingsregler i forbindelse med oppsigelser. Det er arbeidsgiver som har ansvaret for å innplassere ansatte i en nedbemanningsprosess, det vil si velge ut hvem som skal innplasseres i hvilke stillinger basert på de saklige kriteriene for slik utvelgelse som er fastsatt gjennom tariffavtaler og rettspraksis. Ved bruk av fristilling fraskriver arbeidsgiver seg dette ansvaret, og overlater det til den enkelte ansatte.

Arbeidsgiver kan imidlertid ikke fraskrives seg ansvaret for at innplasseringen skjer på en skikkelig måte og etter saklige utvelgelseskriterier.

Arbeidsgiver må foreta en overordnet, helhetlig vurdering og sammenligne flere ansatte. En ansatt som ikke når opp i forhold til en stilling, har rett til å bli vurdert opp mot andre stillinger vedkommende er kvalifisert for. Og den helhetlige og overordnede vurderingen her er vanskelig å gjennomføre når man bruker fristilling og innplasserer etter en søkerprosess.

En ansatt vil for eksempel først og fremst søke på stillinger vedkommende er mest interessert i.

Samtidig vil mange takke ja til andre stillinger hvis alternativet er en oppsigelse. Disse stillingene er det ikke sikkert man velger å søke på i utgangspunktet. Arbeidsgiver kan da ikke fri seg fra sitt ansvar ved å



BØR UNNGÅS. Bruk av fristilling er et virkemiddel der man som regel trår feil skriver, Liv Torill Evenrud.

vise til at den ansatte må gi en fullstendig redegjørelse for hvilke stillinger man mener seg kvalifisert for.

Arbeidsgiver har også plikt til å vurdere om det er annet passende arbeid som kan tilby den ansatte i virksomheten. Også her er det en tendens til at arbeidsgiver overlater hele ansvaret til de ansatte. Lovens formulering er her helt klar: «dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstager»

Det er altså arbeidsgiver som skal tilby arbeidstageren «annet passende arbeid». Arbeidsgiver kan ikke fri seg fra dette ansvaret ved å si at det er den ansatte selv som må søke på ledige stillinger, spesielt ikke hvis arbeidstageren selv må gjøre oppmerksom på at han/hun er overtallig.

I litt større virksomheter har vi erfart at den ansatte selv må

” Det er en tendens til at arbeidsgiver overlater hele ansvaret til de ansatte

si fra når man søker ledige stillinger at man er overtallig for å kunne hevde fortrinnsrett til stillingen.

En følgefeil som gjerne oppstår ved bruk av fristilling er at innplasseringen skjer etter andre kriterier enn ved oppsigelser. Det er lett å falle i den fella at man gjennomfører en utvelgelse mellom flere søkere på samme måte som ved nyansettelse. Da tar man i tilfelle ikke hensyn til at det er snakk om en omstilling- og nedbemanningsprosess og at arbeidsgiver i en slik prosess ikke kan «velge fritt på øverste hylle».

En arbeidsgiver skal være meget bevisst på hva som er riktig og galt i omorganiseringsprosesser. Bruk av fristilling er et virkemiddel der man som regel trår feil.

Derfor bør man unngå å bruke dette i omstillings- og nedbemanningsprosesser.

■ *Liv Torill Evenrud, advokat i Econa*

kal løfte Norge



NORGE PÅ NETT. Statsråd Rigmor Aasrud ønsker å legge til rette for digitale tjenester.

ningen har gode forutsetninger til å ta i bruk og til å etterspørre digitale tjenester. Det er også vår jobb at det finnes kunnskap nok til at også Norge kan utvikle og skape nye digitale tjenester og bedrifter.

Denne regjeringa er opptatt av at Norge skal utnytte mulighetene ikt og internett gir for verdiskaping og vekst:

■ Vi må jobbe for et Norge på nett; tilstrekkelig digital kompetanse som sikrer digital deltakelse for alle, og et godt bredbåndstilbud.

■ Vi må legge til rette for og støtte opp under en digital revolusjon i viktige sektorer, som blant annet helse og omsorg, næringsliv og offentlig sektor.

■ Vi trenger et fundament for den digitale veksten; i form av avansert ikt-kompetanse, på alle fagområder. Og vi trenger mer teknologisk spisskompetanse.

Ikt inngår i alle prosesser og alle sektorer. Den gir økt produktivitet, økt velferd og økt livskvalitet. Det samme gjelder ikt-politikken. Digitale pasientjournaler er både helsepolitikk

og ikt-politikk. Oppdatert opphavsrett er både kulturpolitikk og ikt-politikk. Smarte målere i alle norske hus er både energipolitikk og ikt-politikk. Eksemplene er mange.

Det er positivt at en samlet næringskomité støtter opp om meldingens hovedmål og retning og anerkjenner ikt-sektorens rolle i økonomien vår.

Sammen med digitaliseringsprogrammet, som jeg la frem i fjor, er gjennomføringen av Digital agenda, det viktigste utgangspunktet for det videre arbeidet.

■ *Fornyings-, administrasjons- og kirkeminister Rigmor Aasrud*