

RETNINGSLINJER FOR REDUSERT BRUK AV UØNSKET DELTID FOLLDAL KOMMUNE

Vedtatt av administrasjonsutvalget 24.04.08, administrativt revidert 19.11.10

1. INNLEDNING

For den ansatte kan uønsket deltid bety lav inntekt, liten tilhørighet til arbeidsplassen og dårlige trygde- og pensjonsytelser. For arbeidsplassen kan mange deltidsstillinger bety arbeidskrevende administrasjon, mange som skal ha informasjon og opplæring, dårlig kontinuitet, lite stabile medarbeidere og en vanskelig rekrutteringssituasjon.

Deltid innebærer også ofte kortere arbeidsdager og mange frammøtedager, noe som gjør det vanskelig å kombinere en deltidsstilling i kommunen med en annen stilling. Utgifter til barnehage og transport til og fra jobb blir gjerne det samme for en deltidsansatt som for en i full jobb siden den deltidsansatte kan ha like mange frammøtedager.

På bakgrunn av dette er det et mål å redusere antallet deltidsstillinger i kommunen, og å øke stillingsprosenten for ansatte med deltidsstillinger som ønsker det.

2. LOV- OG AVTALEVERK

Deltidsansattes rett til utvidelse av stilling er regulert i arbeidsmiljølovens §14-3, i hovedtariffavtalens §2.3. og i lokalt ansettelsesreglement.

Arbeidsmiljøloven:

Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen, og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten. Fortrinnsretten etter § 14-2, med unntak av 14-2, andre ledd, første punktum, går foran fortrinnsrett for deltidsansatte (gjelder nedbemanning og midlertidig tilsatte)

Hovedtariffavtalen:

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.

Ved ledig stilling skal deltidsansatte ved intern utlysning i kommunen tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte.

De lokale parter drøfter utarbeidelsen av retningslinjer for hvordan det kan tilstrebes redusert bruk av deltidsstillinger.

Folldal kommunes ansettelsesreglement:

3.1 Når en stilling blir ledig har enhetslederen sammen med rådmannen ansvaret for å vurdere stillingen. Dette skal skje i samarbeid med andre ansatte og tillitsvalgt(e), jfr. HA del B, §3-1,d.. Vurderingen bør bestå av stillingsanalyse og kravspesifikasjon. Unntatt er stillinger som er pålagt i form av lov, for eksempel kommuneloven, opplæringslova og barnehageloven.

Dette skal også vurderes:

- kan noen omplasseres til stillingen? Omplussing med bakgrunn i nedbemanning eller ved utføring kan være aktuelt (rådmannskontoret skal kontaktes).
- kan deltidsansatte få utvidet sin stilling?

3.2 Hvis konklusjonen blir en anbefaling om at stillingen opprettholdes utarbeides;

- vurdering med forslag til utlysningstekst eller
- anbefaling om omplassering/utføring/utvidelse av stilling.

5.1 a) INTERN KUNNGJØRING

Ved oppslag på kommunale bygg og kommunens intranett.

- Kan gjøres ved midlertidige tilsetninger på inntil 1 år. Tillitsvalgt(e) skal være enig i at stillingen lyses ut internt.
- Kan gjøres for undervisningsstillinger som er ledig for et kortere tidsrom enn 6 mnd., jfr. opplæringsl. § 10-4.
- Skal gjøres dersom det antas at det finnes kvalifiserte deltidsansatte internt i kommunen som ønsker utvidelse av sin stilling, jfr. HTA 2.3. Vurderes i samarbeid med tillitsvalgte.

3. FORUTSETNINGER

Rammer

Utvidelse av stilling skal skje innenfor rammene av gjeldende lov- og avtaleverk.

Økonomi

De virkemidler som tas i bruk må ligge innenfor godkjent budsjett. Det betyr at de tiltak som iverksettes ikke skal utløse ekstra kostnader.

Oppdeling av stillinger

Stillinger på 75 – 100 % skal som hovedregel ikke deles opp. Disse utlyses internt i kommunen dersom det er grunn til å tro at det er kvalifiserte deltidsansatte som ønsker større stilling. Hvis ikke foretas ekstern utlysning på vanlig måte.

Ved flere søkere gis tilbudet til den best kvalifiserte i henhold til kriteriene i HTA § 2- 2. Dersom det bare er en aktuell deltidsansatt, skal vedkommende få tilbud om stillingen uten utlysning, forutsatt at det er innenfor rammen av lov- og avtaleverk.

Ikke skape nye små stillinger

Utvidelse av stilling for deltidsansatte skal ikke medføre at det skapes nye helgestillinger eller andre små stillinger under grensen for pensjonsgivende inntekt (14 timer pr. uke).

Medvirkning

Flere av metodene kan skape ulemper for medarbeiderne. I slike tilfeller er det viktig med gode medvirkningsprosesser i enhetene før endelig beslutning tas, slik at alle er klar over fordeler og ulemper ved de valgene som tas. Dette gjelder spesielt vikemidler som flere helgevakter, lengre vakter eller arbeid på forskjellige arbeidsplasser.

4. KARTLEGGING

Deltidsansatte har fått mulighet til å gi tilbakemelding på om de ønsker utvidet stilling gjennom ”prosjekt uønsket deltid” våren 2008 og tilsvarende kartlegging høst 2010. Ved

endringer har den ansatte selv ansvar for å varsle sin leder skriftlig om dette, som videresender meldingen til personalkonsulenten. Skjema kan hentes i servicekontoret eller på intranett.

5. MULIGE VIRKEMIDLER FOR UTVIDELSE AV STILLING

Det viktigste virkemiddelet for å utvide arbeidsforhold skjer ved at ledige stillinger blir utlyst internt i kommunen for at deltidsansatte kan søke seg større stilling. Forutsetningen er at søkeren/ne er kvalifisert for stillingen.

Det er imidlertid iverksatt mange forskjellige virkemidler rundt om i norske kommuner for å nå målsetting om å avskaffe uønsket deltid. Disse kan være:

- Kombinasjon av fast arbeidstid og variabel arbeidstid
- Kombinasjon av arbeid i flere avdelinger/enheter
- Lange vakter
- Andre arbeidstidsordninger
- Fast ansatte vikarer
- Kompetanseheving
- Økt grunnbemanning

Man må fortløpende vurdere muligheten for å opprette faste vikarstillinger.

6. ANSVAR

Rådmannskontoret.

Utarbeide en oppdatert oversikt over deltidsansatte som ønsker utvidelse av sitt ansettelsesforhold og melde dette til enhetsledere.

Rapportere i årsmelding om utvikling av antall deltidsansatte i Folldal kommune.

Enhetsledere

Gjennomføre virkemidlene i sin enhet i samarbeid med tillitsvalgte og øvrige ansatte.

Den ansatte

Melde fra om ønske for større stilling

7. MÅLSETNING FOR FOLLDAL KOMMUNE

1. Alle ansatte skal ha en stillingsstørrelse de er fornøyde med innen 2012.

2. Ved hver enkelt enhet skal det foretas en konkret vurdering, i samarbeid med tillitsvalgt / verneombud, hvilke tiltak det er aktuelt å innføre for å redusere uønsket bruk av deltid.

8. EVALUERING

Senest innen utgangen av 2012 skal det foretas en evaluering av om retningslinjene har gitt de ønskete resultater i forhold til å oppnå redusert bruk av uønsket deltid i Folldal kommune.