



Arkivsak-dok. 24/02522-1
Saksbehandler Olaf Eikeland

Saksgang

Møtedato

Kommunestyret

Saksframlegg

Ansettelse på åremål - prinsippsak

Kommunedirektørens innstilling:

Fremtidige kommunalsjefer tilsettes i faste stillinger

Saken kort fortalt

Saken omhandler hvor vidt det ved tilsetting av kommunalsjefer skal tilbys fast ansettelse eller midlertidig ansettelse på åremål (med eller uten tilbud om rettstilling).

Kommunedirektøren peker i saksutredningen på antatte fordeler og ulemper med tilsetting på åremål. Det er i denne sammenhengen viktig for kommunen å balansere behovet for fleksibilitet med ønsket om langsiktig stabilitet i ledelsen. Etter en helhetlig vurdering foreslår kommunedirektøren i sin innstilling at kommunalsjefer for fremtiden tilsettes i faste stillinger.

Bakgrunn

I forbindelse med ansettelse av kommunalsjef, oppvekst og kultur i 2005, fattet Farsund kommunestyre i 2005 vedtak om at stillingen som kommunalsjef, oppvekst og fremtidige kommunalsjefstillinger skulle besettes på åremål iht. daværende kommunelovs § 24. I forbindelse med ledig kommunalsjefstilling ble spørsmålet om åremålsstilling tatt opp på ny i kommunestyret i 2016 der tidligere vedtak om at stillinger som kommunalsjef og kommunedirektør skulle tilsettes på åremål ble videreført.

I Farsund kommune har praksis vært at kommunedirektør og kommunalsjefer tilsettes på åremål uten rettstilling, med mindre vedkommende har krav på rettstilling etter tariffavtalens bestemmelser. Denne saken avgrenses til å omhandle kommunalsjefstillinger.

Stillingen som kommunalsjef for teknisk sektor vil om kort tid bli lyst ledig, og Fagforbundet har i den forbindelse henvendt seg til ordfører med ønske om at spørsmålet om tilsettingsform løftes frem for kommunestyret på ny. Ordfører har på denne bakgrunn bedt om at saken settes på dagsorden, og fremmes for kommunestyret nå.

Tilsetting på åremål er en midlertidig ansettelse med hjemmel i kommuneloven § 13-2 første avsnitt:

Kommunestyret og fylkestinget kan selv bestemme at ledende administrative stillinger skal være åremålsstillinger. Det samme gjelder for ombud. Åremålsperioden skal være på minst seks år.

Gjeldende Hovedtariffavtale for KS-området inneholder følgende bestemmelse knyttet til åremålsstillinger (kap.1 pkt. 2.4):

Åremålsstillinger

For stillinger der det med hjemmel i arbeidsmiljøloven, kommuneloven eller opplæringsloven tilsettes på åremål, gjelder nedenstående bestemmelser:

En åremålsperiode skal være minimum seks år. Arbeidstakere tilsatt i åremålsstilling, skal underrettes om hvorvidt tilsettingen forlenges for en ny åremålsperiode senest ett år før tilsettingsforholdet opphører. Ved forlengelse kan ny åremålsperiode være kortere enn seks år.

Retrettstilling

Ved tilsetting i åremålsstilling bør det inngås avtale om retrettstilling ved åremålets utløp. Det skal framgå av arbeidsavtalen hvorvidt arbeidstakeren har krav på retrettstilling.

Dersom den tilsatte ved åremålsstillingens utløp har fylt 60 år, har stillingsinnehaveren krav på retrettstilling.

I de tilfeller det er knyttet retrettstilling til en åremålsstilling, skal lønns- og arbeidsvilkår for retrettstillingen avtales så tidlig som mulig.

Lønnen i retrettstillingen skal stå i et rimelig forhold til lederstillingens lønn og skal ikke være lavere enn det som er normalt for tilsvarende stillinger i kommunen / fylkeskommunen / virksomheten.

Når retrettstilling benyttes og arbeidstaker er født 1962 eller tidligere og ved åremålets utløp er fylt 64 år, garanteres arbeidstaker tilsvarende pensjonsgrunnlag som det vedkommende hadde i sin lederstilling ved åremålets utløp.

Tariffavtalen regulerer derfor i hvilke tilfeller den åremålstilsatte vil ha krav på retrettstilling. Av bestemmelsens ordlyd ser vi at det anbefales at det ved åremålsstillinger bør inngås avtale om retrettstilling.

Vurdering

Det prinsipielle spørsmålet i denne saken blir å igjen bringe klarhet i hvor vidt Farsund kommunestyre anser åremål som en hensiktsmessig tilsettingsform ved fremtidige tilsettelser av kommunalsjefer og kommunedirektør.

Kommunedirektøren er ikke kjent med at det har blitt foretatt systematiske evalueringer av effekter ved åremålstilsettinger i offentlig sektor. Vurderingene i denne saken bygger derfor på egne erfaringer og mer teoretiske betraktninger.

Ett av hovedargumentene for å fortsette med åremålsstillinger vil kunne være at man, uten å foreta noen oppsigelse, etter en gitt periode vil kunne sikre en faglig og administrativ nyorientering gjennom nyrekruttering. En slik fleksibilitet kan gi mulighet for raskere tilpasning til endrede behov eller politiske prioriteringer. Andre argumenter for å videreføre tilsettinger på åremål kan være at dette bidrar til økt motivasjon for å prestere bra (for å få videreført ny periode) eller at det gir mulighet for en tydelig målretting i åremålsperioden.

Kommunedirektøren vil i denne sammenhengen poengtere at åremålstilsetting ikke ansees for å være noen hensiktsmessig måte å avslutte arbeidsforhold på i tilfeller hvor det ikke finnes samsvar mellom forventninger og arbeidsutførelse. Kompetanseheving og faglig oppdatering vil ellers alltid stå sentralt i styringsdialogen mellom kommunedirektør og kommunalsjefer, uavhengig av ansettelsesform fordi det ansees viktig for å sikre gode tjenester til kommunens innbyggere.

Når det gjelder argumenter for å endre kommunens praksis, og tilby faste stillinger så pekes på at faste stillinger vil gi mer kontinuitet i organisasjonen og bedre muligheten for å gjennomføre langsiktig og strategisk endringsarbeid. Faste stillinger kan i tillegg bidra til økt lojalitet til organisasjonens langsiktige mål og gi motivasjon for å jobbe langsiktig i tråd med egne visjoner. I åremålsstillinger vil motivasjonen gradvis kunne bli redusert ettersom varigheten av gjenværende åremålsperiode reduseres. Ved fast tilsetting vil kostnader til rekrutteringsprosesser, ny opplæring osv. bli redusert.

Når toppledere vet at deres ansettelse er tidsbegrenset, kan det være vanskeligere å bygge et sterkt, stabilt lederteam som er villige til å samarbeide på lang sikt. Dette kan påvirke samarbeid og intern (samarbeids)kultur på en negativ måte. Tilsvarende vil andre ledere og medarbeidere i kommunen kunne oppleve usikkerhet dersom de opplever kontinuerlig utskiftning av toppledere. Dette kan føre til redusert tillit og engasjement blant ansatte.

En fast ansettelse vil, etter kommunedirektørens oppfatning, utvilsomt sikre en større forutsigbarhet og trygghet for den enkelte ansatte i egen arbeids- og livssituasjon enn ved en åremålstilsetting. For den åremålstilsatte vil midlertidigheten i arbeidssituasjonen bevisst eller ubevisst kunne ha en negativ påvirkning på arbeidsutførelsen ved at man etter en periode opplever en usikker arbeidsfremtid og av den grunn eventuelt søker andre jobber. Særlig vil dette kunne være tilfellet dersom man heller ikke inngår avtale om retrettstilling.

Kommunedirektøren er klart tvilende til om man ved utlysning av en midlertidig stilling på åremål fremstår like attraktiv for eksterne søkere som ved en fast ansettelse. Det stilles med andre ord spørsmål ved om åremål bidrar til å sikre kommunen det beste rekrutteringsgrunnlaget eller ikke. Farsund kommune ønsker å fremstå som en attraktiv arbeidsgiver, og en fast ansettelse vil trolig bidra til å gjøre det enklere for eksterne søkere å kunne søke stillingen og flytte hit fra andre deler av landet.

Kommunedirektøren er samlet sett tvilende til om eventuelle fordeler med åremålstilsetninger veier opp for ulempene. Etter en helhetlig vurdering foreslås derfor at stillinger som kommunalsjef heretter tilsettes fast.

Dersom Farsund kommunestyre opprettholder vedtaket om at fremtidige stillinger som kommunalsjef skal være på åremål, så vil kommunedirektøren anbefale at det i samme vedtak kommer frem at det skal inngås avtale om retrettstilling slik gjeldende tariffavtale anbefaler. Retrettstilling vil kunne motvirke deler av de momentene som etter kommunedirektørens syn taler mot åremål gjennom at arbeidstaker vil oppleve redusert usikkerhet, man sikrer bedre overgang for ny leder, man bevarer verdifull kompetanse i virksomheten, sikrer lojalitet og forpliktelse til organisasjonen, gir mer rom for langsiktig planlegging og ledelsesutvikling osv.

Økonomiske konsekvenser

Fast tilsetting for kommunalsjefer bidrar til økonomisk innsparing ved at det ikke utbetales åremåstillegg og gjennom færre tilsettingsprosesser.

Konsekvenser for barn og unge

-

Konsekvenser for klima og miljø

-

Konsekvenser for folkehelse

-

Konklusjon

Kommunedirektøren anbefaler fast tilsetting i fremtidige stillinger som kommunalsjef.