



Hvordan får vi erstattet
løse ansættelser med faste?

DM – Dansk Magisterforening

Et værktøj til DM Offentligs
tillidsrepræsentanter

- til medlemsdiskussion og
- til forhandling med ledelsen

Hvordan får vi erstattet **løse** ansæt- telser med **faste?**

Materialet søger at give svar på tre spørgsmål:

- **Hvordan bliver vi som kolleger enige om en god linje?**
- **Hvordan kan vi påvirke ledelsen?**
- **Er der noget jura, vi kan supplere med?**

Indhold

- 1 Formål og udgangspunkt**
- 2 Diskussion blandt kollegerne**
- 3 Hvad skal vurderes, inden en stilling slås op?**
- 4 Kan der være ulemper set med allerede ansatte kollegers øjne?**
- 5 Kan tidsbegrænsede ansættelser undgås helt?**
- 6 Eksempler på gode og mindre gode aftaleformuleringer**
- 7 Jura som kan bruges som supplement**

Bilag

1 Formål og udgangspunkt

Alt for mange stillinger er tidsbegrænsede. Langt flere end det er nødvendigt eller rimeligt.

Om en stilling skal slås op tidsbegrænset eller varigt, afgøres desværre ofte uden nærmere overvejelser hos ledelse eller hos de kolleger, som måtte blive spurgt. Og den forsigtighed, der præger mange ledere og kolleger, medfører ofte, at mange stillinger opslås og besættes tidsbegrænset, uden at der er nogen god grund og uden, at det er rimeligt over for dem, der ansættes.

Udgangspunkt

Som udgangspunkt må det være i de ansattes interesse, at så mange kolleger som muligt ansættes fast, da vi så

- får den største tryghed i ansættelsen
- får den største interesse i at deltage i udvikling af arbejdspladsen fagligt og socialt
- får en ligeværdighed i kollegagruppen

og samtidig får ledelsen og arbejdspladsen som helhed den fordel

- at ansøgerfeltet til ledige stillinger bliver så stort som muligt, da flere søger på faste end på løse stillinger. En fordel, der særligt gør sig gældende, når der er mangel på arbejdskraft.

Hvis der er enighed om denne målsætning, så må det diskuteres, hvordan vi bedst muligt når dette mål.

Ved tidsbegrænset ansat forstås kolleger, som er ansat med en udløbsdato, og som derfor er nødt til at søge nyt arbejde eller satse på en forlængelse, for at have noget at leve af.

2 Diskussion blandt kollegerne

For at tillidsrepræsentanten kan få størst mulig indflydelse på ledelsens holdninger, er det afgørende, at der er opnået en rimelig konsensus i kollegagruppen, eller i hvert fald, at der har dannet sig en holdning, som deles af de fleste.

En diskussion på et møde for kollegerne kan derfor f.eks. tage følgende udgangspunkter.

3 Hvad skal vurderes, inden en stilling slås op?

Hvis ledelsen overvejer at gøre et opslag tidsbegrænset, så kunne man begynde med at stille spørgsmålet:

Hvad er det værste, der kan ske, hvis vi i stedet slår stillingen op uden tidsbegrænsning?

Svarene herpå fra ledelsen kunne så blive

- a Det belaster budgettet, og det har vi ikke råd til
- b Vi kan blive nødt til at afskedige vedkommende igen, hvis der ikke er permanent brug for ham/hende, og afskedigelser vil vi helst undgå
- c Vi skaber måske falsk tryghed hos den, vi ansætter.

og oveni vil ledelsen måske tilføje, at

- d vedkommendes ansættelse jo bare kan blive forlænget, hvis der er mere arbejde til ham/hende
- e vi så har bedre mulighed for at se den pågældende an, inden vi eventuelt fastansætter.

Hertil kan man så evt. svare

- om a Det koster ikke mere at ansætte fast end løst
- om b Det er rigtigt. Den risiko er der ved enhver ansættelse. Men risikoen for, at det belaster budgettet, er meget lille, da opsigelsesvarslet jo kun er på tre måneder de første 2 år og 9 måneder, man er ansat. Normalt vil det derfor ikke koste noget, da ledelsen jo normalt planlægger mere end tre måneder ud i fremtiden. Og skulle det så alligevel overraskende pludseligt vise sig nødvendigt at afskedige, så er det en begrænset udgift. – Endelig kan man sige, at set med den, der skal ansættes øjne, så er det at blive ansat tidsbegrænset jo reelt det samme som at blive fyret, bare allerede, når man bliver ansat.
- om c Hvis der er usikkerhed om, om arbejdspladsen har brug for den pågældende permanent, så skal ansøgere selvfølgelig orienteres om det. Der kan måske være tale om,
 - at stillingen er finansieret af en særlig bevilling, som måske ikke føres videre fremover
 - at stillingen omfatter et særligt projekt
 - at stillingen er oprettet pga. en særlig midlertidig arbejdsbelastning inden for et område
 - at stillingen er et vikariat for en kollega på orlov i kortere eller længere tid
 - at stillingen oprettes inden for et nyt område, som måske ikke skal være permanent.

Hvis ansøgerne orienteres omhyggeligt, så skabes der ikke falske forhåbninger. Men en fastansættelse sender jo det signal til ansøgerne, at ledelsen vil gøre, hvad den kan, for at vedkommende forbliver ansat på arbejdspladsen.

Og til ledelsens tilføjelser kan man evt. svare

om d at for den ansatte er der stor forskel på *på den ene side* at have det perspektiv, som en fast ansættelse giver, og så *på den anden side* at have det perspektiv, at ansættelsen måske kan blive forlænget.

Den sidste situation betyder jo også, at den løst ansatte hele tiden vil være på jagt efter et andet job, og at ledelsen derfor må regne med risikoen for, at den pågældende fratræder sin stilling, før den løber ud.

om e at det ikke er rimeligt at indføre en faktisk prøvetid, der er længere end de tre måneder, som funktionærloven giver mulighed for.

Og endelig vil nogen omvendt pege på, at en tidsbegrænset ansat har mulighed for en "ekstra" lønforhandling, hvis vedkommendes ansættelse forlænges eller gøres permanent.

4 Kan der være ulemper set med allerede ansatte kollegers øjne?

Ja, det kan der være. For bliver det nødvendigt for ledelsen at afskedige pga. økonomi eller omlægninger af arbejdet, så vil de fleste ledelser bl.a. søge at løse problemet ved ikke at forlænge de tidsbegrænset ansatte kollegers kontrakter. Og dette begrænser så fyringsrisikoen for de øvrige kolleger.

Man kan derfor stille det sådan op, at udgangspunktet er, at der på en arbejdsplads altid vil være en risiko for, at der skal afskediges nogen pga. omlægninger eller besparelser. Spørgsmålet bliver herefter, hvem der skal bære denne risiko.

- Er det en risiko, som vi som kolleger må deles ligeligt om? Eller
- er det en risiko, som enkelte kolleger i særlig grad skal bære, nemlig dem der ansættes tidsbegrænset?

Ligeledes kan det være en ulempe for allerede ansatte, at korterevarende "huller" ikke vil blive besat, f.eks. i forbindelse med sygdom eller kortere barselorlov eller anden orlov.

5 Kan tidsbegrænsede ansættelser undgås helt?

Næppe. Og mulighederne for at begrænse antallet uden at løbe for store risici afhænger bl.a. af to forhold.

- Arbejdspladsens størrelse
- Bredden i de ansattes kompetencer

Er der kun få ansatte, og er disse tilmed ansat i stærkt specialiserede funktioner, så er arbejdspladsens fleksibilitet lille. Derfor er chancen for, at én der ansattes til en midlertidig funktion, kan fortsætte i en anden funktion mindre, først og fremmest fordi man kan antage, at de ansatte måske også har snævre kompetencer.

Er der derimod mange ansatte, så vil allerede dette betyde, at ledelsen kan disponere med, at en vis andel af de ansatte siger op, enten for at skifte til et andet job, eller for at gå på pension eller efterløn. På statslige arbejdspladser er der en gennemsnitlig udskiftning af

personalet om året på ca. 12%, i kommunerne på 15%. Men tallene dækker over store variationer fra arbejdsplads til arbejdsplads. – Det betyder, at chancen for, at en barselsvikar kan fortsætte i en anden ledigblevet funktion, når året er gået, er ganske stor. – Er arbejdspladsen stor, vil ledelsen også (afhængig af alders- og kønsfordeling) kunne disponere med, at en vis andel går på barselsorlov.

Er der mange ansatte, og er stillingernes kvalifikationskrav ikke meget forskellige og snævre, så er der mulighed for at bringe antallet af tidsbegrænset ansatte meget langt ned.

Hvis man vil arbejde for, at så få som muligt ansættes løst, så må man også se omhyggeligt og kritisk på, hvordan arbejdsfunktionerne i forskellige stillinger sammensættes.

– Jo mere specialiserede stillinger, man opretter, jo mindre er arbejdspladsens fleksibilitet og jo større risici indebærer det at ansætte de fleste i faste stillinger.

Mulighederne for at begrænse antallet af løst ansatte

Arbejdspladsens størrelse ...

lille

stor

(homogene job)
gode muligheder

(homogene job)
meget gode muligheder

(mindre homogene job)
små muligheder

(mindre homogene job)
gode muligheder

Afhængig af hvor i figuren, I vurderer jeres arbejdsplads til at ligge, så er udgangspunktet for, hvor mange løse stillinger I kan forvente at få fjernet til fordel for faste og trygge stillinger, forskelligt. Og både ledelser og kolleger kan være skeptiske og forsigtige, så man må indgå et kompromis. Men under alle omstændigheder vil det være en fordel, hvis kollegerne kan blive enige om, hvilket niveau vi går efter, og hvis tillidsrepræsentanten på denne baggrund kan opnå en aftale med ledelsen. Sådanne aftaler kan være mere eller mindre gode, mere eller mindre ambitiøse.

6 Eksempler på gode og mindre gode aftaleformuleringer

- “Inden en stilling opslås, drøftes det med tillidsrepræsentanten, om den skal være varig eller tidsbegrænset”
- “Der er enighed om, at antallet af tidsbegrænsede ansættelser skal begrænses mest muligt”
- “Der er enighed om, at hvis det er usikkert, om der er varigt grundlag for en stilling, der slås op tidsbegrænset, gøres ansøgere, der kommer til samtale, opmærksom på, hvori usikkerheden består”
- “Der er enighed om, at hovedreglen er, at stillinger opslås tidsbegrænset, fordi dette sikrer det største ansøgerfelt, fordi dette er udtryk for god personalepolitik, og fordi dette skaber de bedste muligheder for stort engagement i arbejdspladsen for den, der ansættes. En stilling kan dog undtagelsesvis opslås tidsbegrænset, hvis funktionen er tidsbegrænset, og hvis de kompetencer, den kræver, er så specialiserede, at man må antage, at den, der ansættes i stillingen, ikke kan bestride andre evt. ledigblevne stillinger på arbejdspladsen.
Viser det sig, at den, der tilbydes stillingen, har bredere kompetencer i forhold til arbejdspladsens behov, så fastansættes vedkommende.”

7 Jura som kan bruges som supplement

For mange er det en skuffelse at opdage, at lovgivning eller overenskomst ikke giver særlig gode muligheder for at forlange af arbejdsgiveren, at han skal begrænse antallet af løstansatte.

Lovgivningen er blevet bedre, men vil man have begrænset antallet af løstansatte kolleger, så er det forhandling med ledelsen om vedtagelse af en rimelig personalepolitik, der er den eneste vej, sådan som det er beskrevet.

Men er ledelsen hverken til at hugge eller stikke i, kan man blive nødt til at nøjes med at kontrollere, om de overholder lovgivningen og andre aftaler.

Statsansatte er omfattet af loven, som er gengivet på side 8. For kommunalt og regionalt ansatte gælder i stedet den citerede rammeaftale. Såvel loven som rammeaftalen er bestemmelser, som skal virkeliggøre (implementere) et EU-direktiv. – Hvis man derfor mener, at loven eller aftalen er i strid med direktivet, så er det en fortolkning af direktivet, der er gældende.

For statsansatte:

Lov om tidsbegrænset ansættelse 11.9.2008

(uddrag)

§ 1. Lovens formål er at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved at anvende princippet om ikkeforskelsbehandling og at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

§ 5. Fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold kan kun ske, hvis fornyelsen er begrundet i objektive forhold, jf. dog undtagelsen i stk. 2 og bestemmelserne om åremålsansættelse i lov om tjenestemænd. Det gælder f.eks. fornyelse,

- 1) der skyldes uforudselige forfald som sygdom, graviditet, barsel, orlov, borgerligt ombud,**
- 2) der følger efter ophør af tids- eller opgavebestemt akkord, eller**
- 3) der er nødvendig til løsning, herunder udbedring, af en oprindelig bestemt arbejdsopgave af midlertidig karakter.**

Stk. 2. For ansatte, der er beskæftiget med undervisnings- og forskningsvirksomhed ved statslige institutioner samt selvejende institutioner, der overvejende er finansieret af tilskud fra staten, og hvor staten fastsætter eller aftaler løn- og ansættelsesvilkår, gælder, at fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold højst kan ske to gange. Bestemmelsen finder dog ikke anvendelse for ansatte, der er beskæftiget med undervisning ved frie grundskoler, efterskoler, husholdnings- og håndarbejdsskoler samt private gymnasier.

DM Offentlig kommentar

De centrale elementer i loven er dels sigtet om at undgå misbrug af tidsbegrænsede ansættelser, dels bestemmelsen om, at hvis en tidsbegrænset ansættelse skal forlænges, så skal det være begrundet i objektive forhold. Det interessante bliver herefter, hvad der skal forstås ved objektive forhold.

Dette er der ikke enighed om, da der endnu ikke har dannet sig en retspraksis på området. Men som en nødvendig (men ikke tilstrækkelig) forudsætning for, at et forhold kan betegnes som objektivt, så må det være et forhold, som arbejdsgiveren ikke alene er herre over. Dvs., at det f.eks. ikke er et objektivt forhold, at der i budgettet kun er afsat et bestemt beløb. Dette er et forhold som arbejdsgiveren i sidste instans selv er herre over. Men en barselsorlov er på den anden side et forhold, som arbejdsgiveren ikke er herre over.

For kommunalt og regionalt ansatte:

Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse pr. 1.6.2002 (uddrag)

– indgået mellem KTO og KL, Amtsrådsforeningen m.fl.

Teksten sat med fede typer er uddrag af aftalen. Den øvrige tekst er KTO's kommentarer.

§ 1. Formål

Stk. 1.

Formålet med nærværende Rammeaftale er

- a) at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelse af princippet om ikke-forskelsbehandling,**
- b) at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.**

(...)

§ 5. Bestemmelser om misbrug

Stk. 1.

For at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold, skal der ved indgåelse af sådanne aftaler inden for de enkelte sektorer og/eller blandt kategorier af arbejdstagere tages hensyn til, hvilke objektive omstændigheder, der kan begrunde en fornyelse af sådanne kontrakter og ansættelsesforhold.

KTO's kommentarer

Aftalen har 2 centrale formål:

At ligestille tidsbegrænset ansatte med fastansatte (Princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. aftalens § 4), og

At undgå misbrug i form af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller forhold ("misbrugs"bestemmelsen, jf. aftalens § 5).

Bestemmelsen skal forhindre misbrug ved gentagne tidsbegrænsede ansættelser og gælder for samtlige ansatte omfattet af aftalen, dog jf. stk. 4 om tilkaldsvikarer.

Der er ikke i rammeaftalen taget stilling til antal gange eller perioder, hvori der kan ske forlængelser. Dette grundlag skal findes i den funktionærretlige retspraksis, hvor det er fastslået, at flere midlertidige eller tidsbegrænsede ansættelser efter hinanden kan medføre, at aftalen om midlertidighed-/tidsbegrænsningen anses som en omgåelse af funktionærlovens/overenskomstens regler om opsigelsesvarsler. I sådanne omgåelsestilfælde har den ansatte krav på fx opsigelsesvarsel i henhold til funktionærlovens § 2/overenskomstens bestemmelser.

Praksis viser, at vurderingen af, om der foreligger adskilte ansættelsesforhold, eller om ansættelsesforholdene må betragtes som ét kontinuert forhold, beror på en konkret vurdering af de faktiske omstændigheder, hvor der bl.a. lægges vægt på følgende forhold:

- Er der skabt en berettiget forventning hos den ansatte om fast ansættelse?
- Har arbejdsgiverens brug af tidsbegrænsede ansættelser været velbegrunderet?
- Antallet af forlængelser
- Den samlede tidsmæssige udstrækning af tidsbegrænsede ansættelser
- Vikarieres der for én eller flere forskellige personer?

Afhængig af de konkrete omstændigheder vil 2-3 forlængelser formentlig blive accepteret af domstolene, idet der dog henvises til domspraksis på området og den juridiske litteratur herom. Ved OK-02 er det aftalt, at alle ikke-tjenestemandsansatte månedslønnede (bortset fra elever) er omfattet af vilkår efter funktionærloven. Det betyder, at de også omfattes af ovenstående praksis om forlængelse af tidsbegrænsede ansættelser og omgåelse af funktionærlovens opsigelsesvarsel. De aftalte funktionærvilkår implementeres i fornødent omfang via overenskomsterne.

“Sådanne aftaler” omfatter individuelle og kollektive aftaler.

Det er ikke et krav, at den objektive grund for forlængelse anføres i ansættelsesbrevet eller i andet skriftligt materiale. På forespørgsel skal den objektive grund, som lægges til grund for forlængelsen, dog kunne oplyses.

Stk. 2.

De i stk. 1 anførte objektive forhold omfatter følgende:

- A. Forlængelse i et vikariat, der skyldes barsel, ferie, sygdom, orlov, borgerligt ombud eller lignende.**
- B. Rammer eller vilkår for tidsbegrænsede ansættelser, der særligt fremgår af overenskomster eller aftaler.**
- C. Krav og hensyntagen til gennemførelse af tidsbegrænsede ansættelser, der relaterer sig til uddannelsesforløb og øvrig kompetenceudvikling.**
- D. Hensyntagen til den enkelte medarbejders ønske, herunder koordinering mellem arbejds- og fritidssituationer.**
- E. Hvor behovet for arbejdskraft/arbejdsydelse kræver ansættelse af midlertidig karakter.**
- F. Der er knyttet særlige betingelser for fortsat ansættelse.**
- G. Hvor afgørende hensyn til hensigtsmæssig løsning af arbejdsopgaver m.v. nødvendiggør dette.**
- H. Relevante forhold i øvrigt, der giver afgørende grunde for anvendelse af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold.**

De enkelte overenskomstparter kan aftale at supplere/udbyde ovenstående objektive kriterier.

KTO's rammeaftale implementerer EU-direktivets bestemmelser om misbrug, ved at det i stk. 2 er angivet, hvilke objektive omstændigheder, der kan begrunde fornyelse af kontrakter om tidsbegrænset ansættelse. Supplerende objektive omstændigheder kan angives i de enkelte overenskomster.



Hvordan får vi erstattet løse ansættelser med faste?

DM – Dansk Magisterforening

Nimbusparken 16
2000 Frederiksberg

Telefon 3815 6600

dm.dk

dm@dm.dk