

Handlingsplan for å unngå ulovlig bruk av innleie og midlertidig ansettelser

Grunnlag

Byrådet er av bystyret bedt om å legge frem en sak om hvordan kommunen kan få ned antall midlertidige ansettelser. I tildelingsbrevet for 2021; fellesføringer for arbeidsgiverområdet fremgår følgende:

«Virksomhetene skal utarbeide handlingsplan for å unngå ulovlig bruk av midlertidige ansettelser, se Bystyrets vedtak av 29.01.2020, sak 8.

Virksomhetene skal minst én gang om året informere og drøfte prinsippene for bruk av innleid arbeidskraft og midlertidige stillinger med de lokale tillitsvalgte, herunder omfang og grunnlag for midlertidige ansettelser.»

I Rundskriv 19/2021 Oppfølging av kommunerevisjonens rapport 14/2019 "Ansettelser i kommunen" m.v. vedtok bystyret «Oppfølging av eventuelle ulovlige midlertidige ansettelser må inngå i virksomhetenes handlingsplan for å redusere ulovlige midlertidige ansettelser, herunder hvordan ulovlige midlertidige ansettelser blir registrert og hvordan tillitsvalgte og verneombud involveres i oppfølgingen.»

Hovedregel

Hovedregelen er at arbeidstakere skal ansettes fast jf. arbeidsmiljøloven (aml) § 14-9 (1). Midlertidig tilsetning kan likevel under visse vilkår foretas disse fremgår av aml § 14-9 (2) a) til f). Oslo kommune har vedtatt at ansettelser etter bokstav f) ikke skal benyttes, jf. byrådsak 1095/15 (vedtatt av byrådet 19.11.2015).

Aml 14-9 (2) gir adgang for midlertidig ansettelser:

- a) når arbeidet er av midlertidig karakter
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)
- c) for praksisarbeid
- d) med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten
- e) med idrettsutøvere, idrettstrenere, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten
- f) for en periode på inntil tolv måneder.

UKE benytter seg per nå av midlertidige ansettelser etter bokstav a) og b).

For UKE's del er det lagt opp til at bruken av midlertidighet skal avgrenses så lang det lar seg gjøre. Alle ledere på alle nivå i UKE skal vurdere bruken av midlertidighet opp mot behovet for faste ansettelser og- eller omfordeling av oppgaver. I UKE er hovedregelen at alle ansatte skal ha en fast ansettelse i 100 % stilling. På bestemte vilkår kan en virksomhet likevel ansette eller leie inn arbeidstakere midlertidig. Det skal foretas en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle om det etter Aml er adgang til å foreta en midlertidig ansettelse i det enkelte tilfellet. Lovgrunnlaget skal fremgå av alle arbeidsavtalene og UKE benytter Oslo kommunes standardmaler for arbeidsavtaler.

I UKE er behovet for midlertidige ansettelser avgrenset til enkelte miljøer og i hovedsak vikariatet i forbindelse med sykdom og lignende.

Handlingsplan

UKE var en av flere virksomheter som var gjenstand for revisjon under Kommunerevisjonens gjennomgang av ansettelse i Oslo kommune i 2020. Basert på denne gjennomgangen utarbeidet UKE en tiltaksplan. Tiltaksplanen understreket blant annet kravet om å oppgi lovgrunnlag for midlertidighet i alle arbeidsavtaler.

Videre har UKE etter Kommunerevisjonens gjennomgang av ansettelse i Oslo kommune og i tråd med Rundskriv 19/2021, foretatt en gjennomgang av status i egen virksomhet.

Tiltak

På grunnlag av UKEs status og virksomhetsbehov er følgende tiltak identifisert:

- HR seksjonen har foretatt en revidering av policy og rutiner for utlysning, rekruttering og ansettelsesprosessen med alle avdelinger i etaten. Nye rutiner er innført for større grad av internkontroll på utlysninger og rekrutteringsprosessen. Intranettsidene er fornyet for å sikre god informasjon til ledere og nyansatte og rekruttering og onboarding. Det er innført obligatorisk oppstartsmøte for alle rekrutteringer hvor HR og linjen skal planlegge forestående rekrutteringsprosess.
Status: Igangsatt våren 2021, og ferdigstilt vinter 2021, følges opp fortløpende.
- Ledere skal fortløpende foreta en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle om det etter arbeidsmiljøloven er adgang til å foreta en midlertidig ansettelse i det enkelte tilfellet. Lovgrunnlaget skal fremgå av alle arbeidsavtalene og UKE benytter Oslo kommunes standardmaler for arbeidsavtaler. De tillitsvalgte skal involveres og informeres om behovet for midlertidighet fortløpende.
Status: Blir tatt opp i ulike lederfora, HR tar stikkprøver.
- Drøftingsmøte mellom organisasjonene og UKE om midlertidig ansettelse gjennomføres to ganger per år (både grunnlag og omfang) jf. HTA, fellesbestemmelsene § 2.1.
Status: Legges frem skriftlig i MBU 2 ganger per år, vår og høst.

Status antall midlertidige og innleide i UKE per 31.12.21:

Tall hentet ut fra HR systemet over midlertidige ansettelse pr 31.12.21 viser at UKE har følgende midlertidige ansettelse :

- 3 ansatte i midlertidige stillinger
- 7 ansatte i vikariater
- 8 stykker er leid inn som arbeidskraft til linjeoppgaver

Denne planen er behandlet i medbestemmelsesutvalget i etaten den 4.5.2022. Planen skal følges opp i styringslinjen og av HR fortløpende og revideres årlig.