

Sak 05/15 Tilsettingsform dagleg leiar BLU, 2015

Bakgrunn for saka:

I samband med sak om fornying av åremålsperiode for akademileiar - har styret bedt om at det blir fremja sak til neste styremøte der ein kan ta stilling til om denne stillinga framleis skal vera på åremål eller om ho skal omgjeringast til fast stilling. Ei omgjerung vil i så tilfelle medføra endringar i vedtektene til stiftinga Skrivekunstakademiet. Dersom eit fleirtal i styret vil gjennomføra denne endringa – så er vidare saksong at dette må fremjast som sak i representantskapen (fylkesutvalet) og få 2/3 fleirtal der.

For å avklara litt kring det å nytta åremålsstillingar blir det vist til følgjande utarbeida av KS:

1. Arbeidsmiljølovens § 14-10

Arbeidsmiljøloven, AML, § 14-10 åpner for at «øverste leder i en virksomhet» kan ansettes på åremål. Bestemmelsen er begrenset til å gjelde topplederstillinger, dvs ledere på topplan med ustrakt selvstendig ansvar. I begrepet «øverste leder» ligger at det normalt bare er aktuelt med en leder tilsatt på åremålskontrakt for den enkelte juridiske person. Det er kun unntaksvis hvor flere ledere deler det øverste lederansvaret, at det vil være aktuelt med flere ledere på åremål, jf. nærmere i forarbeidene OT.prp. nr 50 (1993 -94) side 177. For kommunale stillinger, herunder stillinger i kommunale foretak, vil ikke AMLs 14-10 komme til anvendelse da kommuneloven § 24 nr 2 har egne regler om adgangen til å tilsette på åremål.

2. Kommuneloven § 24 nr. 2

Kommuneloven § 24, nr 2 lyder:

«Kommunestyret og fylkestinget kan selv bestemme at ledende administrative stillinger, herunder ledere av kommunale og fylkeskommunale foretak, skal ansettes på åremål. Det samme gjelder for ombud. Åremålsperioden skal være på minst seks år». Bestemmelsen gir en videre adgang til åremålsstilling enn det som gjelder etter arbeidsmiljøloven. Etter AML § 14-10 kan virksomhetens øverste leder tilsettes på åremål, mens kommuneloven, som spesial lov, favner flere stillinger enn rådmannen. Kommunelovens ordlyd er ikke presis utover at det må være en lederstilling på overordnet nivå. Hva som menes med begrepet «ledende administrative stillinger», er imidlertid i noen grad forsøkt presisert i de opprinnelige forarbeidene til kommuneloven (OT.prp. nr. 42(191- 92)side 278: «Ved vurderingen av hvilke stillinger som omfattes av bestemmelsen kan det være naturlig å se hen til uttrykket «leder av forvaltningsgren»...»

3. Opplæringslova § 9-1

Opplæringslova § 9-1 andre ledd, siste punkt lyder:

«Rektorar kan tilsetjast på åremål».

4. Hovedtariffavtalen

I Hovedtariffavtalen er det gitt en særskilt regulering av åremålsstillinger i kapittel 1 § 2, pkt 2.4 som lyder: «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». Hovedtariffavtalen regulerer videre bestemmelser om retrettstilling for ansatte på åremål.

Vurdering av saka:

Det er fordeler og ulemper knytta til ei åremålstilsetjing. Mellom anna kan ting som talar for dette vera:

- Dei fleste leiande kreative- og sjefsstillingar innan kulturfeltet i Noreg er åremålstillingar og Skrivekunstakademiet har tradisjon for bruk av åremålstillingar.
- Åremålstilsetjing kan gi auka fleksibilitet til administrativ fornying og jobbrotasjon.
- Denne fleksibiliteten kan igjen medføra at det blir lettare for arbeidsgjevar å tilpassa seg utviklinga som finn stad i kultursektoren og krava som blir stilt til fagleg og administrativ nyorientering.
- Ei åremålsstilling kan ta høgde for «slitasje» som kan følgja med det å ha ei krevjande stilling over tid – samt kan hindra et ein blir rigid og sementert i forhold til kunstnarlege val.

Dette må igjen sjåast opp mot punkt som talar for å gjera dette om til ei permanent tilsetjing:

- Manglande tryggleik knytta til varigheit og om eit åremål blir fornya, kan tilseia at søkaromfanget til ei åremålsstilling blir avgrensa i forhold til ei ordinær tilsetjing.
- Dette kan bidra til at kvalifiserte personer droppar å søkja stillinga. For den enkelte kan risikoen bli for stor og tryggleiken for lita.
- Ein kan gå glipp av stabil og føreseieleg leiing og mista langsiktig perspektiv på drifta.
- Det vil vera svært vanskeleg å kunna inngå avtale om retrettstilling i stiftinga – då verksemda ikkje har naudsynt storleik til å handtera dette.
- Fylkeskulturkontoret oppfattar stillinga som akademileiar p.t. meir som ei direktørstilling og ikkje som ei rektorstilling, og har difor ikkje innvendingar mot at stillinga blir omgjort til fast stilling.

Framlegg til vedtak:

Alt nr 1: Skrivekunstakademiet omgjer stillinga som akademileiar til ei fast stilling. Lønn og arbeidsvilkår blir vidareført frå åremålsstilling til fast stilling.

Alt nr 2: Skrivekunstakademiet vil ikkje gjera endringar i prinsippet om åremålstilsetjing som akademileiar og vil difor behalda dagens modell.

Alt nr 3: Skrivekunstakademiet vil behalda åremålstilsetjing for akademileiar, men ønskjer at stiftinga kan endra vedtektene til åremålsperiode på 6 år om gongen. Det bør òg innarbeidast eit åremålstillegg på kr. 30.000,- for kvart år i åremålet som kjem på toppen av ordinær lønn.

Børge Lunde, styreleiar