

Trepartsaftalens afsnit om fuldtid

Trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår, som KL 4. december 2023 indgik med regeringen, Danske Regioner, Fagbevægelsens Hovedorganisation og Akademikerne, indeholdt et afsnit om fuldtid, der bl.a. skal sikre, at beskæftigelsesgraden på de offentlige velfærdsområder øges, så fuldtid bliver udgangspunktet i den offentlige sektor og omfanget af deltidsarbejde nedbringes.

Aftalen indeholder følgende to forpligtelser:

1. alle ledige stillinger inden for sundheds- og ældreområdet, socialområdet samt dagtilbudsområdet skal slås op som fuldtidsstillinger pr. 1. januar 2024.
2. deltidsansatte medarbejdere skal tilbydes fuldtid i årene 2024, 2027 og 2030.

Stillingsopslag

Kommuner skal som altovervejende udgangspunkt slå alle ledige stillinger op som fuldtidsstillinger.

Kravet er ikke begrænset til stillinger, hvori der udføres borgernære opgaver. Eksempelvis, men ikke udtømmende, omfattes sygeplejersker, social- og sundhedspersonale, pædagogisk personale, ergoterapeuter, fysioterapeuter, ernæringsassistenter, husassistenter, rengøringsassistenter, administrativt personale og servicepersonale, i det omfang stillingen henhører under sundheds- og ældreområdet, socialområdet eller dagtilbudsområdet.

Undtagelser

Der kan undtagelsesvis slås stillinger op på lavere timetal end fuldtid, f.eks. stillinger på meget små enheder/institutioner, hvor arbejdsstedet er væsentligt geografisk adskilt fra andre enheder og/eller hvor stillingen ikke naturligt kan kombineres med andre opgaver/stillinger i nærområdet. I de tilfælde, hvor der ikke meningsfyldt kan slås en fuldtidsstilling op og/eller den ikke naturligt kan kombineres med andre opgaver i nærområdet, kan der slås stillinger op på lavere timetal. Dette vil dog være undtagelsen og det forudsættes, at leder forinden orienterer sig hos sine lederkollegaer på området for drøftelse af ansættelse med delt tjeneste. Hvis det ikke vurderes muligt, skal leder udarbejde et notat, hvor leder redegør for den konkrete vurdering og notatet journaliseres.

Stillinger, som efter aftale eller lovgivning naturligt ikke er på fuldtid, skal ikke slås op på fuldtid, f.eks. stillinger, der opslås efter protokollat 1 i arbejdstidsaftalerne (79.01 og 64.11) om faste vikarer på månedsløn med delvis kendt tjenesteplan og/eller ansættelser med hjemmel i lovgivning, f.eks. fleksjob.

Det vil desuden fortsat være muligt at ansætte i fritidsjobs, f.eks. studerende, på et lavere timetal end fuldtid.

Fra aftale til praksis

Når aftalen skal omsættes til praksis, kan det resultere i flere spørgsmål, f.eks.:

- Hvordan slås en stilling som nattevagt på 28 timer om ugen op som fuldtid?
Timerne kan ikke reduceres alene med den begrundelse, at der er tale om nattevagt. Det skal i sådanne tilfælde overvejes, om arbejdet kan tilrettelægges på en måde, så stillingen kan slås op på fuldtid. Hvis det ikke er muligt af hensyn til overholdelse af gældende regler om hviletid, skal det overvejes, om arbejdet kan tilrettelægges på anden vis, f.eks. blandede vagter.
- Hvordan håndteres det, hvis en institution kun har åbent 30 timer om ugen?
Det skal da overvejes, om stillingen kan kombineres med en stilling/suppleres af timer på en anden institution, så stillingen kan slås op på fuldtid.

- Hvordan håndteres transport og arbejdstid ved supplerende timer på anden institution?
Her gælder de almindelige regler for transport, hvorfor transporttid mellem hjem og arbejdsplads/arbejdspladser ikke medregnes i arbejdstiden.
Kørsel under arbejde, herunder mellem to arbejdspladser, medregnes fortsat som arbejdstid.
- Hvad gør leder, hvis en egnet kandidat, der har søgt en fuldtidsstilling, reelt kun ønsker deltid?
Leder er som hidtil forpligtet til at ansætte den bedst egnede kandidat/ansøger i stillingen. Ved vurdering af, hvilken kandidat, der er bedst egnet, foretages en samlet bedømmelse af, hvorvidt kandidaten opfylder de krav, som er angivet i stillingsopslaget, herunder også kravet om, at stillingen skal besættes på fuld tid.
- Skal en stilling slås op på fuldtid, hvis tidligere medarbejder, der stoppede i stillingen, var på deltid?
Ja, stillingen skal opslås på 37 timer, men kan sammensættes med ledige timer på en anden institution eller geografisk enhed. Timerne kan desuden være placeret på andre tidspunkter.

Tilbud om fuldtid

Deltidsansatte, der anmoder om ansættelse på fuldtid, skal tilbydes dette i årene 2024, 2027 og 2030. Leder skal derfor oplyse medarbejdere om, at de har mulighed for at anmode om fuldtid. Dette kan ske ved at leder:

- henviser til TRYK,
- udskriver informationen og hænger denne op lokalt,
- orienterer MED, der kan bistå med at videreformidle informationen ud til medarbejderne.
- orienterer medarbejderne på afdelingsmøder.

Det er vigtigt at pointere, at allerede ansatte medarbejdere på deltid ikke tvinges på fuldtid som følge af aftalen - der er alene tale om et tilbud.

Hvis en medarbejder henvender sig med ønske om fuldtid, skal leder senest 6 måneder efter tilbyde medarbejderen en fuldtidsansættelse. De 6 måneder løber fra anmodningstidspunktet og kan ske frem til udgangen af kalenderåret.

Ansættelse på fuldtid kan ske på anden lokation, f.eks. andet dagtilbud eller plejecenter og det kan ligeledes være på et andet tidspunkt på døgnet. Leder er dermed ikke forpligtet til at tilbyde fuldtid i præcis den stilling, som medarbejder er ansat i. Det er dog ikke muligt at tilbyde timer indenfor andet end det, medarbejder er uddannet til. En fysioterapeut kan f.eks. ikke tilbydes timer indenfor rengøring, da der vil være tale om to separate deltidsstillinger.

Aftalen omfatter fuldtid, hvorfor leder ikke er forpligtet til at imødekomme anmodninger om flere timer, f.eks. medarbejders ønske om at stige fra 20 til 25 timer om ugen.

En medarbejder, der har anmodet om fuldtid, og hvor leder har tilbudt en fuldtidsstilling (evt. ved at tilbyde en anden fuldtidsstilling i kommunen eller supplerende timer til nuværende deltidsansættelse), kan ikke acceptere tilbuddet delvist på et lavere timetal.

Hvis medarbejder er blevet tilbudt fuldtid og har accepteret dette tilbud, kan medarbejder ikke kræve igen at gå ned i tid. En ændring af arbejdstidsnormen kan da kun ske efter aftale med leder.

Undtagelser

Deltidsansatte i tidsbegrænsede stillinger er ikke omfattet af tilbud om fuldtid.