



Ref:

201005790-AT

Vår ref:

2010/3702

Saksbeh.:

Gunhild Rønningen

Dato:

28.02.2011

Kunnskapsdepartementet
Universitets- og høgskoleavdelingen
Postboks 8119 Dep
0032

HØRING - TILTAK FOR Å REDUSERE ANTALL MIDLERTIDIGE TILSETTINGER

Det vises til høringsbrev 19.11.2010 fra Kunnskapsdepartementet om rapporten "Bruk av midlertidig tilsetning i universitets- og høgskolesektoren."

Innledningsvis vil Høgskolen i Oslo (HiO) peke på at høgskolen tar problemstillingen i rapporten om bruk av midlertidige tilsetning i universitets- og høgskolesektoren på alvor, og er enig i at langsiktig planlegging er et viktig virkemiddel for å redusere midlertidighet. Høgskolen legger vekt på å ha god kompetanse og bevissthet omkring midlertidige tilsetningsforhold med tanke på å begrense bruken av dette.

Vi ønsker å påpeke at ikke alle former for midlertidige ansettelse er uønskede og vil vektlegge følgende forhold:

Anvendelse av fireårsregelen på forskerutdanningsperiode

Utdanningsstillinger er i utgangspunktet unntatt fra den såkalte fireårsregelen i tjenestemannsloven. I rapporten vises det til at Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet (FAD) legger til grunn en forståelse av denne regelen som innebærer at der hvor arbeidstaker først er fire år i utdanningsstilling og deretter går direkte over i vikariat eksempelvis som førsteamanuensis ved institusjonen, så medregnes stipendiatperioden i forhold til fireårsregelen. Konsekvensen er at vedkommende umiddelbart får sterkt stillingsvern etter tjlml § 10, dvs oppsigelsesvern på linje med fast tilsatte.

Høgskolen støtter utredningsgruppens flertall som mener at rettstilstanden må være at forskerrekutter opparbeider stillingsvern i perioder hvor de har hatt ordinære arbeidsplikter tilsvarende andre arbeidstakere. Det vil si at årene som utgjør ren forskerutdanning for stipendiatene ikke skal medregnes ved beregning av tjenestetid, siden arbeidstaker i den perioden ikke har vært underlagt ordinær arbeidsplikt.

Bortfall av fortrinnsrett ved fast ansettelse på eksterne midler

Høgskolen i Oslo støtter forslaget fra arbeidsgruppens flertall om at fortrinnsretten må bortfalle ved fast ansettelse ved ekstern finansiering. En arbeidstaker med fortrinnsrett ved oppsigelse, kan gjøre krav på ledig stilling som vedkommende er formelt kvalifisert for, og dermed konkurrere ut bedre kvalifiserte søkere. Dette gir reduserte muligheter for å rekruttere de beste kandidatene, og undergraver kvalifikasjonsprinsippet om at den best kvalifiserte skal tilsettes. Dette kan innebære at institusjonen må tilsette kandidater med en kompetanseprofil som avviker fra definerte satsingsområder. Et stort omfang av fortrinnsberettigede kan på lengre sikt påvirke både kvalitet og innretning på den faglige virksomheten. Øker antall arbeidstakere med fortrinnsrett blir også konsekvensen at det kunngjøres færre ledige stillinger. Høgskolen i Oslo støtter derfor forslaget fra arbeidsgruppens flertall om bortfall av fortrinnsrett for fast ansatte lønnet av eksterne midler.

Bruk av oppsigelse som virkemiddel ved bortfall av arbeid

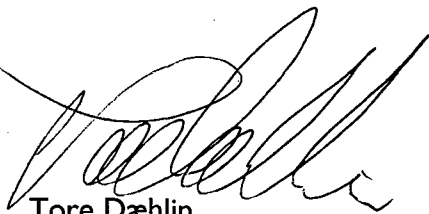
Arbeidsgruppen legger til grunn at mer bruk av fast tilsetting kan tvinge fram utvidet bruk av oppsigelse ved bortfall av arbeid.

Høgskolen i Oslo mener at arbeidsgruppens egen beskrivelse av utfordringen knyttet til oppsigelser etter tjenestemannslovens regler bør vektlegges; ”Oppsigelse i statlig sektor utløser imidlertid mer omfattende rettsvirkninger med blant annet 6 måneders oppsigelsestid, klageadgang, fortrinnsrett til passende stillinger i hele staten og ventelønn som skal finansieres av arbeidsgiver. Arbeidslivet for øvrig reguleres av arbeidsmiljølovens regler om oppsigelse. Der er oppsigelsestiden vesentlig kortere enn i staten, det er ingen klageadgang tilsvarende statens, mindre omfattende fortrinnsrettsordning og ingen ventelønnsordning.”

Oppsigelsesprosessen gir utfordringer og økt risiko for ressurskrevende tvister og økte kostnader. Høgskolen i Oslo mener at forslaget om å øke bruken av oppsigelser er preget av manglende innsikt i hvilke kostnader dagens regelverk gir ved å bruke fast tilsetting i stillinger hvor man er usikker på varigheten. Høgskolen i Oslo forholder seg til tjenestemannslovens hovedregel om at stillinger er faste med mindre det foreligger hjemmel for midlertidig tilsetting. Dersom lovgiver mener at adgangen til midlertidig tilsetting er for vid, bør loven og ikke tolkningen av loven endres.

Med hilsen


Ann Elisabeth Wedø
høgskoledirektør


Tore Dæhlin
organisasjons- og personaldirektør