

Kunnskapsdepartementet (KD)
Postboks 8119 Dep
0032 Oslo

Oslo, 16. februar 2011

Vår ref. 11/00002-14
Deres ref.: 201005790-/AT
Saksbehandler: Tryggve Eng Kielland

Tiltak for å redusere antall midlertidige tilsetninger

1. Innledning

Kreftforeningen er en landsdekkende organisasjon for frivillig kreftarbeid i Norge. Arbeidet vårt er basert på innsamlede midler, testamentariske gaver og tippemidler. Vi jobber for å bidra til at flere unngår å få kreft, bidra til at flere overlever, sikre best mulig livskvalitet for kreftpasienter og pårørende, og å være talerør for kreftsaken.

I 2010 bevilget Kreftforeningen 140 millioner kroner til norske forskningsmiljøer ved universitet, høyskoler og helseforetak. Dette tilsvarer anslagsvis 25 % av alle midler – inkludert basisbevilgninger– som brukes til kreftforskning ved universiteter, høyskoler og helseforetak i Norge.

Gjennom våre betydelige bevilgninger til norsk kreftforskning er Kreftforeningen en representant for den eksterne finansieringen som i stadig større grad utgjør ressursbasen for forskningsaktiviteten ved universiteter og høyskoler. For å få mest og best mulig kreftforskning igjen for våre midler er vi opptatt av at arbeidsforholdene ved norske akademiske forskningsinstitusjoner bidrar til at de beste talentene velger en karriere innen forskning. Vi verdsetter derfor at det nå gjøres en innsats for å redusere antall midlertidige tilsetninger i universitets- og høgskolesektoren, og vil takke for muligheten til å komme med innspill til arbeidsgruppens rapport.

Kreftforeningens høringsuttalelse tar utgangspunkt i våre erfaringer fra samarbeid med medisinske forskningsmiljøer i Norge.

Hovedpunkter i Kreftforeningens høringsuttalelse er at

- Kreftforeningen støtter i hovedsak konklusjonene til arbeidsgruppen. Vi vil understreke viktigheten av at departementet følger opp institusjonene med krav om kompetanse og kunnskap om reglene for midlertidig tilsetning i tråd med arbeidsgruppens anbefaling.
- Der utvalget skiller seg i et flertall og et mindretall, støtter Kreftforeningen flertallets forslag under rapportens pkt 5.1 e) *Fast tilsetning på eksternt finansierte prosjekter*, og pkt 5.4 a) *Beregning av tjenestetid etter tjml § 10 for tilsatte i stipendiatstilling*. Se nærmere kommentarer nedenfor.
- Kreftforeningen mener at ønsket om redusert midlertidighet og forutsigbarhet for den enkelte ansatte må balanseres mot behovet for institusjonell fleksibilitet som sikrer at utkommet av forskningsbevilgningene holder høyest mulig kvalitet.
- Kreftforeningen understreker at forslag til tiltak for å begrense midlertidig tilsetning må suppleres av tiltak som bedrer arbeidsvilkårene for midlertidig ansatte, herunder tydelig rekrutterings og karriereplanlegging som er sett i sammenheng med langsiktig, faglig planlegging ved institusjonene.
- Kreftforeningen vil understreke at Lov og forskrift om midlertidig tilsetning for vitenskapelige stillinger må på plass også for helseforetakene. Verken Tjenestemannsloven eller Forskrift om

ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat (FOR 2006-1-31 nr.102) gjelder for ansatte i helseforetakene. Når disse stillingskategoriene likevel anvendes for midlertidig tilsetning i helseforetakene, må et dekkende regelverk på plass snarest.

2. Nærmere om enkeltforslag fra arbeidsgruppen

2.1 Forhold vedrørende fast tilsetning av forskere på eksternt finansierte prosjekter (5.1 e, 5.3 c/d)

Kreftforeningen støtter arbeidsgruppens forslag om at vitenskapelig ansatte på eksternt finansiering med varighet over 4 år skal tilsettes fast. Vi støtter videre arbeidsgruppens forslag om å justere ordlyden i Forskrift til tjml § 2 nr 4 slik at opphør av eksternt finansiering ikke nødvendigvis kan sidestilles med bortfall av arbeidsoppgaver og dermed danner grunnlag for oppsigelse. Videreføring av stillingen skal være basert på faglig behov, ikke type finansiering.

Regelen om fortrinnsrett innebærer at en arbeidstaker som blir sagt opp på grunn av driftsinnskrenkninger, rasjonaliseringer og andre forhold som skyldes at bedriften ikke lenger kan sysselsette arbeidstakeren, har fortrinnsrett til ny tilsetning i samme virksomhet. Fortrinnsretten begrenser på den måten arbeidsgivers frie ansettelsesrett ved nye ansettelser. I spørsmålet som reises av arbeidsgruppen om hvorvidt utvidet bruk av fast tilsetning for ansatte på eksternt finansiering skal følges av en begrensning i fortrinnsretten, støtter vi flertallets syn om at fortrinnsretten ikke bør gjelde for denne gruppen. Etter vårt syn vil en fortrinnsrett for denne gruppen i for stor grad gå ut over institusjonens mulighet til å ansette det best kvalifiserte vitenskapelig personale innen et gitt forskningsprosjekt. Dette vil få negative konsekvenser for avkastningen av de midler som avsettes til forskning og redusere norske forskningsmiljøers konkurransevne internasjonalt. Vi mener at hensynet til forskningens kvalitet må veie tyngre enn behovet for forutsigbarhet for vitenskapelig ansatte i denne sammenhengen.

Vi understreker at saklighetskravet ved oppsigelse vil gjelde for oppsigelse også av denne gruppen, slik at arbeidsgiver må kunne dokumentere at det ikke finnes annet passende arbeid for arbeidstakeren.

2.2. Karriereplanlegging for doktorgradsstipendiater og postdoktorander (3.9- 3.11).

Kreftforeningen mener at en formalisert oppfølging av doktorgradsstudenter og forskere i starten av karrieren bør være et krav for forskningsinstitusjonene med rett til å uteksaminere doktorander og ansette postdoktorer. God forutsigbarhet for forskere i begynnelsen av karrieren vil også kunne bidra til å legitimere at man her i større grad enn ellers i arbeidslivet operer med midlertidige ansettelser.

Alle som starter på en karrierevei innen medisinsk forskning er klar over utsilingen som skjer fra fullført doktorgradsutdanning til fast forskerstilling er tøff, slik at kun et fåtall vil ende opp som fast ansatte forskere. Den nødvendige utsilingsprosessen som skjer fra stipendiatstillinger til forskerstillinger må skje etter tydelig kommuniserte retningslinjer slik at man sikrer forutsigbarhet. Vitenskapelig kvalitet og faglig relevans må være styrende for hvem som får fast ansettelse. Samtidig understreker den tøffe utsilingen viktighetene av et bevisst forhold til karriereplanlegging for forskerrekutter og postdoktorer. Slik karriereveiledning må se de ansattes situasjon i et større perspektiv, der også kompetansebygging for et arbeidsliv utenfor forskningen blir tatt på alvor. Opphør av midlertidig kontrakt uten videre finansiering vil dermed i mindre grad oppleves som å bli satt på bar bakke.

Planmessig oppfølging av doktorgradsstipendiater og tidlig karriereplanlegging er også sentralt for å sikre den beste rekrutteringsbasen til videre forskning. Blant annet må det på et tidligere stadium enn det som mange ganger er tilfelle i dag avklares om en stipendiat kan regne med å fortsette sin karriere i universitets- og høgskolesektoren. I motsatt fall må det foreligge tydeligere muligheter utenfor sektoren. Manglende evne fra arbeidsgiver til å avklare slike spørsmål tidlig og at stipendiater holdes "lunkne" i midlertidige tilsetninger etter fullført doktorgrad er ikke tjenelig for stipendiaten, og gjør det også vanskeligere for de mest lovende forskerrekuttene å posisjonere seg.


2.3 Beregning av tjenestetid for stipendiater (5.4 a)

Målet om redusert bruk av midlertidige tilsetninger for forskere er å sikre mer forutsigbare karriereløp. 4-årsregelen i tjenestemannsloven bidrar til dette ved å sikre at arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år har krav på fast ansettelse.

Arbeidsgruppens flertall mener at tilsettingsperioder som består av ren forskerutdanning ikke bør tas med i grunnlaget for beregning av tjenestetid etter tjml § 10, jf § 13 slik fornyings- administrasjons- og kirkedepartementets forståelse av beregningsgrunnlaget tilsier. Dette begrunnes av flertallet med at tilsatte i utdanningsstillinger ikke er underlagt ordinær arbeidsplikt, og således ikke kan regnes som en arbeidstaker i ordinær forstand. Dermed omfattes deres arbeidsforhold heller ikke av lovgivers intensjon med 4-årsregelenregelen som er å hindre bruk av midlertidige tilsetninger for å utføre arbeidsoppgaver det i realiteten er et stabilt behov for.

Kreftforeningen støtter flertallets syn og deres begrunnelse for dette, selv om dette innebærer at arbeidsgiver gis anledning til å tilsette nyutdannede doktorgradskandidater i midlertidig tilsetting i ytterligere tre år etter doktorgrad før de oppnår rettigheter som fast ansatt. Vi legger avgjørende vekt på at en sannsynlig konsekvens av at hele stipendiatperioden tas med i beregningen av tjenestetid vil være at institusjonene vil være forsiktig med å ansette nyutdannede doktorander i ny midlertidig stilling for å unngå å måtte ansette dem i fast stilling så tidlig i karrieren. Dette vil igjen kunne ha negativ påvirkning på nyutdannede forskeres muligheter til å kvalifisere seg videre i systemet, og således ikke være i stipendiatenes interesse.

Med vennlig hilsen
Kreftforeningen


Anne Lise Ryel
Generalsekretær