

Kunnskapsdepartementet

Postboks 8119 Dep.
0032 Oslo

Høring - tiltak for å redusere antall midlertidige tilsetninger

NTNU erkjenner at omfanget av lovlige midlertidige tilsetninger i sektoren er stort, og har allerede satt i verk tiltak for å redusere omfanget.

I avveiningen mellom faste og midlertidige tilsetninger er det imidlertid noen problematiske forhold. NTNU mener at det er avgjørende at den *faglige aktiviteten* er styrende for hvordan universitets- og høyskolesektoren organiserer sin virksomhet. I dette ligger for det første at det behov for en dynamikk hva angår kompetanse blant de ansatte. Dette tilsier at det må være et visst forhold mellom mulighet for midlertidig tilsetninger og mulighet for oppsigelse. Dersom mulighetene for midlertidighet minskes slik enkelte av Rindal-rapportens forslag går ut på, er det vesentlig at det åpnes for enklere oppsigelsesprosesser.

En mangel på dynamikk vil dessuten kunne redusere karrieremulighetene for nyutdannede forskere. Dersom det ikke åpnes i tilstrekkelig grad for midlertidige tilsetninger, alternativt gjøre det for vanskelig og omstendelig å gå til oppsigelser, vil fagmiljøene kunne vegre seg mot å tilsette medarbeidere som nylig er ferdige med sin stipendiatperiode eller postdoktorperiode.

Dette tilsier videre at ordningen med å la hele tilsetningsperioden som stipendiat telle med i reglene om tjenestetid bør avvikles. Slik det har vært praktisert til nå har dels stipendiater oppnådd stillingsvern umiddelbart etter tiltredelse i et ordinær, men midlertidig tilsetningsforhold, eller tvert i mot *ikke* fått noen midlertidig stilling av frykt for at vedkommende oppnår stillingsvern. Tilsvarende problemer har en også hatt ved å la hele tilsetningsperioden som postdoktor telle når tjenestetid skal beregnes. Også her bør kun en eventuell pliktarbeidsdel telle med.

Det er vesentlig å opprettholde kvalifikasjonsprinsippet, og kunne tilsette de best kvalifiserte innen et kompetanseområde. Jo flere som tilsettes gjennom opparbeidede rettigheter ved for eksempel stillingsvern og ikke gjennom konkurranse, jo vanskeligere blir det å oppnå nødvendig faglig nivå. Og jo flere som tilsettes på denne måten, jo mer vil dette gå ut over en ønsket mobilitet innen sektoren.

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim	E-post: postmottak@adm.ntnu.no	Høgskoleringen 1	+47 73 59 50 00	Petter Wiig
	http://www.ntnu.no		Telefaks +47 73 59 80 99	Tlf: +47 73 59 80 06

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandlende enhet ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

NTNU har for øvrig følgende konkrete kommentarer til forslagene fra Rindal-utvalget:

- Pkt. 5.1.a Opprydding og innføring av systematisk kontroll
Dette støttes av NTNU, og er i ferd med å bli innført.
- Pkt. 5.1.b Opplæring
Dette støttes av NTNU, og er gjennomført. Behovet for opplæring er imidlertid kontinuerlig
- Pkt. 5.1.c Fast tilsetning av støttepersonale på eksternt finansierte prosjekter
Potensialet for fast stilling er her større enn hva som gjelder forskere på slike prosjekter. Til en viss grad vil en imidlertid også her kunne ha ansatte med en nisjekunnskap som vanskelig lar seg gjenbruke når et prosjektet avsluttet. Dette kan spesielt gjøre seg gjeldende innefor ingeniør- og laboratoriefagene.
- Pkt. 5.1.d Fast tilsetning av undervisningspersonale
Hovedtyngden av undervisningen ved NTNU foretas av fast ansatte i kombinerte undervisnings- og forskerstillinger. Rene undervisningsstillinger, som for eksempel universitetslektorer eller timelærere, er i klart mindretall og brukes hovedsakelig som vikar ved forskningsterminer og lignende. Vi ser derfor ingen grunn til endringer av praksis for disse stillingene.
- Pkt. 5.1.e Fast tilsetning av forskere på eksternt finansierte prosjekter
NTNU kan ikke slutte seg til en formulering om at et ”Hovedprinsipp bør være at forskere på eksternt finansierte prosjekter av varighet over fire år skal tilsettes fast.”

Her må det foretas en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle, og sider som bør vurderes er
- sannsynlighet for fremtidige prosjekter
 - om vedkommende opprinnelig tilsatt i konkurranse med andre eller ikke, eller konkurrert på annen måte
 - fagmiljøets behov/tjenestemannens behov
- En vurdering langs slike linjer vil dermed også medføre at det personalpolitisk vil være riktig å gå til fast tilsetning langt *før* det har gått fire år.
- NTNU kan heller ikke slutte seg til et forslag om at fast ansatte forskere på eksternt finansierte prosjekter skal ha fortrinnsrett til annen stilling ved eventuell oppsigelse. Dette bryter for sterkt med kvalifikasjonsprinsippet, selv om vedkommende i sin tid ble tilsatt gjennom konkurranse på daværende prosjekt.
- Pkt. 5.1.f Langsiktig planlegging
Å drive systematisk karriereplanlegging og ikke minst legge langsiktige bemanningsplaner vil være et konstruktivt og effektivt virkemiddel for å unngå en del av midlertidigheten. Eksempelvis vil dette kunne medføre at forekomsten av mange, kortvarige tilsetningsforhold for én og samme arbeidstaker kan minskes.

- Pkt. 5.3.a Tjenestemannsloven § 3 nr 2 bokstavene a og b
Dette er bestemmelser som legger opp til mer midlertidighet enn i virksomheter som henter sine midlertidighetshjemler fra Arbeidsmiljøloven. Den sammenliknbare instituttsektoren, som berøres av Arbeidsmiljøloven, ser ut til å ha en tilstrekkelig dynamikk i sin personalforvaltning uten Tjenestemannslovens særbestemmelser. På den annen side er det enklere innenfor Arbeidsmiljølovene å gå til oppsigelser av ansatte når arbeidsoppgave opphører. Dette peker på den viktige sammenhengen det er mellom midlertidighetsinstituttet og oppsigelsesinstituttet: Jo vanskeligere det er å inngå midlertidige kontrakter, jo lettere bør det være å gjennomføre oppsigelser. I avveiningen mellom disse to metodene for å oppnå tilstrekkelig dynamikk i personalforvaltningen kan det være at det nåværende regimet i tjenestemannsloven er å foretrekke: Til tross for en usikkerhet knyttet til midlertidighet, i hvert fall dersom det dreier seg om mange, kortvarige kontrakter, kan dette være å foretrekke fremfor en noe stigmatiserende oppsigelse.
- Det vesentlige er imidlertid at disse tingene sees i forhold til hverandre.
- Pkt. 5.3.b Tjenestemannslovens forskrift §§ 2 nr 4, 7 nr 2 bokstav b og 11 nr 3
Fordi mye av rettighetsproblematikken er knyttet til type finansiering vil NTNU støtte en mer presis definisjon av hva som ligger i begrepet ”eksternt finansiert”.
- Pkt. 5.3.c Tjenestemannslovens forskrift § 2 nr 4
Med dagens bestemmelse ser NTNU at det her er mulighet for å gå til oppsigelse når finansieringen fra den opprinnelige kilden stopper samtidig med at en ny finansieringskilde sikrer at arbeidsoppgavene kan videreføres. Dette er neppe etter intensjonen, og bør klargjøres.
- Pkt. 5.3.d Tjenestemannslovens forskrift § 7 nr 2 bokstav b
Se vår kommentar til pkt. 5.1.e
- Pkt. 5.3.e Forskrift om bistillinger
NTNU ser at det utvises stor kreativitet i bruk av bistillinger, og at en etter hvert, for eksempel gjennom bruk av undervisningsstilling som universitetslektor II, har beveget seg et stykke unna intensjonen om å ”sikre faglig utveksling mellom institusjonene og knytte til seg kompetanse fra nærings- og arbeidsliv”.
- Pkt. 5.3.f Utvidelse av virkeområde for Arbeidsmiljølovens § 14–9 første ledd.
Dette støttes av NTNU
- Pkt. 5.3.g Endring av tjenestemannslovens forskrift § 2 nr. 3
Åremålstilsatte ledere (rektor, dekanus, instituttleder) som rekrutteres fra egen virksomhet vil som hovedregel søke og få permisjon i åremålsperioden(e), og en vil lett ende opp med vikarer med fortrinnsrett. Det er likevel vanskelig å forsvare at slike vikarer skal ha et dårligere stillingsvern enn andre vikarer som har vikariert tilsvarende lenge. NTNU støtter at unntaksregelen tas ut.
- Pkt. 5.4.a Beregning av tjenestetid etter tjenestemannslovens § 10 for tilsatte i stipendiatstilling

NTNU anser den perioden som går med til forskerutdanning som noe kvalitativt annet enn et ordinært tilsetningsforhold, og at universiteter og høyskoler gjennom tilsetting i stilling som stipendiat kan sies å tre inn i Lånekassens rolle. NTNU er derfor enig i at denne perioden ikke skal telle med ved beregning av tjenesteansiennitet, og at heller ikke tilsvarende periode i stilling som postdoktor skal medregnes.

Pkt. 5.4.b Forskriftsendring for postdoktor
NTNU har ikke registrert behov for endringer her.

Pkt. 5.4.c Evaluering
NTNU støtter forslaget om evaluering etter at de foreslåtte tiltakene har vart en stund.

Vennlig hilsen

Torbjørn Digernes

Trond Singsaas
Direktør for organisasjon og informasjon