

Kunnskapsdepartementet  
Postboks 8119 Dep  
0032 OSLO

Vår ref.:	Deres ref.:	Saksbeh.:	Dato:
2010/28660	201005790-/AT	LKJ/TG	15.02.2011

Oppgis ved all henvendelse

---

## Høring - tiltak for å redusere antall midlertidige tilsetninger

Det vises til Kunnskapsdepartementets høringsbrev av 19.11.2010.

### Oppsummering

Oslo universitetssykehus slutter seg fullt ut til høringsuttalelsen fra Universitetet i Oslo og de vurderinger som der fremkommer.

Oslo universitetssykehus er Norges største universitetssykehus og har størst omfang av forskning blant landets helseforetak. Sykehuset er derfor i stor grad berørt av problemstillinger og forslag som reises i rapporten, selv om helseforetakene er underlagt arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige ansettelser, og ikke tjenestemannsloven.

Oslo universitetssykehus har videre et relativt stort omfang av midlertidige stillinger blant forskere/forskningspersonell, også ut over stipendiatperioden. Sykehuset er enig med arbeidsgruppen i at det er behov for større bevissthet rundt bruk av midlertidig tilsetting, herunder de ulemper midlertidighet medfører for den enkelte ansatte. Oslo universitetssykehus har et økende fokus på og bevissthet om problemstillingen og har igangsatt interne prosesser for å rydde i flere forhold rundt fast kontra midlertidig ansettelse. Sykehuset har bl.a. allerede startet en kartlegging av midlertidig ansatt forskningspersonell og vil arbeide videre med å utvikle bedre karriereløp for yngre forskere.

Det er imidlertid en uttalt bekymring fra forskningsmiljøene ved sykehuset om konsekvensene ved en rask omlegging til en betydelig mer restriktiv ordning, som skissert i forslaget fra flertallet i arbeidsgruppen med inntil fire års midlertidighet etter stipendiatperiode på tre år. Spesielt de sterkeste forskningsmiljøene med betydelig ekstern finansiering fremholder at det tar lang tid å lære opp nye gruppeledere, og at det ofte er vanskelig å plukke ut de beste allerede få år etter disputas. Spesielt vil eventuell fortrinnrett være problematisk å håndtere sett opp mot kvalifikasjonsprinsippet og konkurransedrevet forskningsfinansiering. Det er således en bekymring om at en for restriktiv ordning vedrørende midlertidighet vil svekke kvaliteten i forskningen. I tillegg kan det reises tvil om rapportens forslag i praksis fører til økt jobbsikkerhet. Dette vil i så fall kreve at vesentlige endringer gjøres i både innretningen på

ekstern finansiering og forskningsinstitusjonenes grunnfinansiering, samt handlingsrom for egne strategiske prioriteringer. Oslo universitetssykehus framholder at den ønskede reduksjon i bruk av midlertidige stillinger i forskning, best ivaretas gjennom en kombinasjon av institusjonelle tiltak og sentrale grep knyttet til tilstrekkelig fleksibilitet i nytt regelverk og en gjennomgang av vilkårene for ekstern finansiering til forskningspersonell.

### **Kommentarer til særlig sentrale områder i rapporten**

Oslo universitetssykehus vil særlig fremheve viktigheten av å støtte følgende synspunkter fra Universitetet i Oslos høringsuttalelse:

- tilsettingsperioder som utgjør ren forskerutdanning bør ikke telle med ved beregning av tjenestetid etter tjml. § 10, jf § 13.
- det bør ikke som generell ordning være krav om å tilsettes fast i stillinger tilknyttet eksternt finansierte prosjekter av varighet over fire år.
- bortfall av fortrinnsrettsordning for fast ansatte lønnet av eksterne midler (jf forslaget fra arbeidsgruppens flertall om at tjml's forskrift § 7 nr 2 bokstav b bør endres slik at fortrinnsrettsordning for fast ansatte lønnet av eksterne midler bortfaller).

### **Generelle problemstillinger og konsekvenser av forslagene – likhetstrekk for universiteter og universitetssykehus**

#### *Finansiering og statlig medansvar for tilstrekkelig fleksibilitet for forskningsinstitusjonene*

Som kjent er finansieringsregimet en betydelig årsak til det store omfanget av midlertidige ansettelser innen forskning. Dette gjelder i betydelig grad for medisinsk og helsefaglig forskning, både ved universitetene og for helseforetakene. Tidsbegrensede bevilgninger til forskning fra de betydeligste finansieringskilder som Norges forskningsråd, regionale helseforetak, EU osv. gis ofte til navngitte forskere, basert på evaluering av deres og deres forskningsgruppes spesifikke kompetanse og tidligere meritter. Det er et svært begrenset handlingsrom for å kunne flytte midler mellom personell og i så måte for å sikre kontinuitet og et grunnlag for stabil finansiering over tid. Det gis sjelden anledning til å flytte midler mellom ulike prosjekter.

Ekstern finansiering og konkurranseutsatte midler har også mange positive sider, forutsatt at det er en rimelig balanse mellom forskningsinstitusjonenes nødvendige rom for strategiske prioriteringer og eksterne, tidsbegrensede bevilgninger. Ved en eventuell tilstramming i regelverket for midlertidige ansettelser er det derfor viktig at universitetenes og helseforetakenes eiere, Kunnskapsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet, i nødvendig grad bidrar med justeringer av finansieringsordningene. Langsiktige, store og viktige nasjonale satsinger som SFF-ordningen og SFI-ordningen, i regi av Norges forskningsråd, er eksempler på midlertidige bevilgningsordninger over åtte år som vil kunne medføre krav om faste ansettelser og vanskeliggjøre vertsinstitusjonenes rolle. Sykehuset har i dag, i nært samarbeid med Universitetet i Oslo, flere sentre for fremragende forskning og forskningsdrevet innovasjon, og mange av de sterkeste miljøene har 2/3 av finansiering til lønn og drift fra eksterne, men midlertidige tildelinger som er oppnådd i sterk konkurranse. Økt ekstern finansiert forskning og en reduksjon av forskningsandelen i doktorgradsprogrammet, medfører at det har vært en økning av postdoktorer og midlertidig ansatte forskere de siste årene.

#### *Konsekvenser for rekruttering, kvalitet og mobilitet*

Oppbyggig av forskningskompetanse skjer over svært lang tid, og det er sjelden de største talentene lar seg identifisere tidlig i karrieren. Det er særlig i perioden som postdoktorstipendiat

at de fleste møter kravene om selvstendighet, veiledningsansvar og andre sider ved forskerrollen som ikke har vært så klare tidligere i karrieren. En tilstramming i regelverket kan føre til at institusjonene for tidlig avviker talentfulle personers tilsetningsforhold og at feilvurderinger derfor kan skje. Forskningsmiljøene frykter at dette kan svekke kvaliteten på medisinsk og helsefaglig forskning. Forskningsutvalget ved Oslo universitetssykehus (felles for sykehuset og universitetet) har særskilt adressert at de foreslåtte endringene vil true kvalitet og omfang av forskningen.

Den høye graden av spesialisering innen biomedisinsk forskning medfører at en forsker innen ett fagfelt svært sjelden kan erstattes med en forsker fra et annet fagfelt. Oslo universitetssykehus vil ha samme behov som universitetene for fleksibilitet med hensyn til å tilknytte seg og senere avvike, kompetanse representert ved forskerne, og til en viss grad også teknisk støttepersonale som deltar i ulike prosjekter. Fortrinnsrett vil derfor være et dårlig egnet virkemiddel for å ivareta sykehusets behov.

Det er viktig å påpeke at sykehuset også er en betydelig utdanningsinstitusjon og at det bør og skal være en mobilitet av kompetent forskningspersonell fra sykehuset til andre institusjoner, inkludert universitets- og høgskolesektoren, instituttsektoren og annen offentlig og privat virksomhet. De midlertidige og eksterne finansieringsordningene skaper et positivt rom for å inkludere og kompetanseheve både helsepersonell og annet personell gjennom forskningsdeltagelse i universitetssykehusene, selv om ikke disse skal fortsette en forskerkarriere i det videre arbeidsliv. De langt fleste vil, også etter eget ønske, fortsette i jobber innenfor eller utenfor helseforetaket, hvor de drar betydelig nytte av den forskningskompetanse de har tilegnet seg. Dette er en ønsket mobilitet, som i arbeidslivet generelt og innen forskning spesielt er etterspurt. Mobilitet og kompetanseoverføring tilfører pasienter og samfunnet en merverdi. Oslo universitetssykehus tror en konsekvens av innskjerpet regelverk for midlertidige ansettelser i forskning vil redusere mulighetene for denne typen viktige kompetanseheving og -overføring til andre sektorer og kunne føre til et samfunnsøkonomisk tap. Forskningsinstitusjonene vil i langt større grad vegre seg mot tilsetninger og begrense antall personer som gis mulighet for å søke midlertidig finansiering.

Det er på mange forskningsområder i praksis et felles arbeidsmarked mellom universitetssykehusene og universitetet for forskere og støttepersonell. Noen med midlertidig forskerstilling innenfor disse gruppene har allerede alternative karriereveier ved en av institusjonene og vil av den grunn ikke være opptatt av fast ansettelse i gitte faser av karrieren.

Lovendringer med tilstramminger i adgangen til å tilsette midlertidig som gjøres gjeldende for universitetssektoren, vil potensielt senere kunne få følger for helseforetak ved at det gjøres tilsvarende innstramminger i arbeidsmiljøloven. Etter Oslo universitetssykehus sitt syn er rammen for lovlig tilsetting av midlertidig ansatte etter arbeidsmiljøloven allerede i dag strammere enn hva som gjelder for universiteter. Oslo universitetssykehus vil derfor generelt advare mot senere tilsvarende endringsforslag innenfor arbeidsmiljøloven, som nå er til høring under tjenestemannsloven med tilhørende forskrift.

Større grad av faste tilsetninger innen forskning vil kunne legge varig beslag på knappe ressurser i helsevesenet. Oslo universitetssykehus vil heller ikke alltid være i posisjon til å kunne tilby relevante oppgaver innenfor mer snevre forskningsfagfelter. Etter endt forskningsoppdrag vil det derfor kunne foreligge oppsigelsesgrunnlag om man i slike tilfeller har oppnådd ordinært

stillingsvern. Anvendelse av oppsigelse vil i seg selv kunne være mer konfliktskyt enn mer smidig avvikling for tidsavgrenset kompetanse. Midlertidig tilsetting gjør det også lettere å forlate forskningen når midlene tar slutt og uten at det er et stort prestisjetap for den enkelte forsker.

En vedvarende fare for oppsigelser medfører ikke vesentlig større jobbsikkerhet for forskere, slik intensjonen synes å være, og vil snarere kunne forverre enn forbedre rekrutteringssituasjonen, gitt eksisterende finansieringsnivå for forskning i Norge og gitt institusjonenes relativt begrensede handlingsrom innenfor egne budsjettammer. Alternativet med et "tenure track"-system er mye bedre enn automatisk fast tilsetting etter fire år i midlertidig stilling.

Med hilsen

(sign.)

Erlend B. Smeland

Direktør forskning, innovasjon og utdanning

*Dokumenter er elektronisk godkjent og ekspedert*