

Kunnskapsdepartementet
Postboks 8119 Dep
0032 Oslo

Dato: 04.03.2011
Deres ref.: 201005790-/AT
Vår ref.: 2010/14556ALEKSAWH

Høring - Tiltak for å redusere midlertidighet i UoH sektoren

Trygghet og stabilitet i arbeidssituasjonen er viktig for alle arbeidstakere. Et viktig element i en slik opplevelse av trygghet er fast ansettelse. Langvarig midlertidighet og usikre utsikter til fast tilsetning vil av de fleste oppleves som negativt. Av denne grunn ønsker Universitetet i Oslo rapporten om midlertidighet i akademia velkommen. I universitets- og høyskolesektoren har vi tradisjon for utstrakt bruk av midlertidighet, noe som skaper en utrygg arbeidssituasjon for mange av våre ansatte. Dels er denne midlertidigheten ønsket i den forstand at utdanningsstillingene (stipendiater og postdoktorer) er midlertidig av natur, men det er også uønsket midlertidighet i akademia. UiO erkjenner behov for større bevissthet rundt midlertidig tilsetning, og ser for egen del særlig forbedringspotensiale innenfor den eksternt finansierte aktiviteten.

I rapporten fra arbeidsgruppen under ledelse av Magnus Rindal: *Bruk av midlertidig tilsetning i universitets- og høyskolesektoren* (heretter: Rindalrapporten), er det formulert 19 forslag til tiltak og endringer i lov eller forskrift. I dette høringssvaret vil vi først gjøre rede for UiOs holdning til midlertidighet og pågående arbeid for å bedre praksis og deretter kommentere de forslag fra arbeidsgruppen der en endring av regelverk og praksis vil kunne få de mest vidtrekkende konsekvensene. I et eget vedlegg kommenterer vi hvert enkelt av de 19 foreslåtte tiltakene.



UiOs holdning til midlertidighet og pågående arbeid

UiO er enig med arbeidsgruppen i at det er behov for langt større bevissthet rundt bruk av midlertidig tilsetting, og at det er et stort forbedringspotensial innenfor eksisterende praksis og regelverk. Vi ser betydningen av trygghet og stabilitet, og forstår at mange arbeidstakere kan oppleve langvarig midlertidighet som en belastning. UiO ønsker debatten og oppmerksomheten rundt bruk av midlertidighet velkommen og har allerede igangsatt en rekke tiltak som mål å redusere forekomsten av midlertidighet.

- **Kartlegging av bruken av midlertidig tilsetting:** UiO arbeider med å forbedre registreringsrutiner og vil i fremtiden ha god og pålitelig informasjon om alle sider ved midlertidige ansettelser.
- **Opplæring:** Det er også iverksatt opplæringstiltak for å øke kompetansen om regelverket rundt bruk av midlertidige kontrakter.
- **Opprydding:** Når kartleggingen og registreringen er gjennomført vil det bli satt i gang en gjennomgang med sikte på å identifisere og rydde opp i uhensiktsmessig bruk av midlertidige tilsetninger.
- **Oppfølging av midlertidig ansatte:** En rekke arbeidsoppgaver ved universitetet, spesielt knyttet til forskerutdanning, forskning og undervisning er og kommer også i fremtiden til å være av midlertidig karakter. UiO er derfor ikke bare opptatt av å redusere bruken av midlertidighet men også av å sikre forutsigbarhet og gode arbeidsvilkår for medarbeidere i åremålsstillinger og tidsavgrensede kontrakter. Behovet for en god oppfølging av midlertidig ansatte gjennom karriererådgivning og kompetanseutvikling har fått et særskilt fokus i vår nye Strategi 2020 og HR-handlingsplan for vitenskapelig ansatte for perioden 2010-2012 og vil fortsatt være et viktig satsingsområde fremover.
- **Bedre karriereveier:** Vi ser også behov for en bedre avklaring og tydeliggjøring av vitenskapelige karriereveier. Innstegsstillinger har tidligere vært diskutert som en mulig løsning og vi er åpne for å diskutere det videre, men tror at det er behov for en bredere gjennomgang av hvordan den eksisterende stillingsstrukturen fungerer og burde fungere i dagens virkelighet.
- **Langsiktig planlegging og tydelige prinsipper:** UiOs strategi og handlingsplan peker også på to andre virkemidler for å øke forutsigbarheten: langsiktige stillingsplaner og tydelige prinsipper for bruk av midlertidig tilsetting. Arbeidet med langsiktige stillingsplaner har pågått en stund ved UiO og har allerede begynt å gi resultater. Når det gjelder tydelige prinsipper for bruk av midlertidighet, håper vi at arbeidsgruppens bidrag, høringsrunden og departementenes avklaringer vil legge et godt grunnlag for vårt eget videre arbeid.

Utfordringen i forhold til langsiktig planlegging er at en økende del av finansieringen av forskningsprosjekter har et kortsiktig perspektiv. Finansieringssystemet undergraver i den forstand målsettingen om mindre midlertidig tilsetning. Når andelen øremerkede midler og programstyrt forskning vokser på bekostning av grunnfinansieringen, beskjæres institusjonenes mulighet til selv å utforme og realisere strategier. UiO slutter seg til innspill fra Handlingsromsutvalget, som viste til at *"Dagens finansieringssituasjon er med på å tvinge frem en omfattende grad av midlertidig tilsetning"* og at *"dagens sterke binding av institusjonens midler i for eksempel nasjonalt prioriterte områder fører til at institusjonene vegrer seg for å ansette fast"*. (Rapport fra Handlingsromsutvalget, 2010, s. 41).

Kvalifikasjonsprinsippet

Universitetets lojalitet skal være til det primære samfunnsoppdraget – forskning, utdanning og formidling på høyt internasjonalt nivå. For å gjennomføre dette samfunnsoppdraget må universitetsansatte i vitenskapelige stillinger både ha 1) høy og spesialisert kompetanse, og 2) akademisk frihet til *"å velge emne og metode for sin forskning"* (jf. UH-loven). Dette gjør rekruttering til universitetets viktigste verktøy for å få frem kvalitet, drive strategisk styring av fagutviklingen og bevare en fleksibilitet i fagporteføljen. UiOs hovedstandpunkt er at åpne utlysninger og kvalifikasjonsprinsippet – at den best kvalifiserte søkeren for stillingen skal ansettes – skal gjelde for alle ansettelser i vitenskapelige stillinger. UiO gir derfor full tilslutning til arbeidsgruppens presisering av at: *"Den faglige aktiviteten må være styrende for hvordan universitets- og høyskolesektoren organiserer sin virksomhet"* (Rindalrapporten s. 6).

Kvalifikasjonsprinsippet må være det grunnleggende premiss i rekrutteringspolitikken. Ambisjoner om mindre midlertidig tilsetning kan ikke gis forrang fremfor faglige hensyn, fordi det vil undergrave politiske mål om kvalitetsløft i forskning og utdanning. Skal vi kunne innfri forventninger om en universitets- og høyskolesektor som hevder seg i internasjonal front så er vi avhengig av å tiltrekke høyest mulig kompetanse gjennom åpen konkurranse om stillingene.

Fast tilsetning på langvarig midlertidig finansiering

En enstemmig arbeidsgruppe foreslår å ansette fast på langvarige eksternt/midlertidig finansierte prosjekter – dette gjelder både vitenskapelig ansatte og støttepersonale (jf. Rindalrapportens punkt 5.1.c og e.). Ved UiO har muligheten for midlertidig tilsetning i praksis blitt regelen ved eksternt finansierte prosjekter. Vi ser det som uheldig at hovedpraksisen ved eksternt finansierte ansettelser har vært midlertidige kontrakter, og har tatt dette problemet opp i universitetets Strategi 2020. UiO ønsker å legge om denne praksisen slik at hovedregelen ved langvarige eksterntfinansierte prosjekter blir fast ansettelse etter en individuell vurdering av arbeidets art og arbeidstakerens kompetanseprofil. Allerede nå har vi ved UiO eksempler på enheter som etter en konkret vurdering av faglig relevans og stabiliteten i den eksterne finansieringen har valgt å ansette fast med basis i eksternt finansiering.

UiO vil imidlertid peke på behovet for i noen tilfeller å tilsette midlertidig. Ved UiO har vi en rekke eksternfinansierte prosjekter og satsinger som er i en særstilling på grunn av den faglige innretningen og kravene til spisskompetanse i den internasjonale forskningsfronten. Dette gjelder spesielt innen ressursintensive disipliner i den internasjonale forskningsfronten der et avgjørende premiss for å nå opp i konkurransen om finansiering (fra eksempelvis EU og NFR) er at institusjonen har tilgang på høyt spesialisert kompetanse. Kompetansen som kreves i slike prosjekt varierer sterkt, dette gjør at personer ikke lett kan brukes sin kompetanse i andre prosjekter, noe som kan tilsi at man unntaksvis har behov for midlertidig tilsetning.

Arbeidsgruppen anbefaler i rapportens pkt 5.1 c at *"Institusjonene bør i hovedsak benytte fast tilsetning for teknisk-administrativt personale på eksternt finansierte forskningsprosjekter"*. UiO er enig i at støttepersonalet som hovedregel vil ha basiskompetanse til å betjene ulike prosjekter. Vi har eksempelvis god erfaring med fast ansettelse av prosjektrådgivere med kompetanse på EU-systemet, prosjektøkonomi eller andre administrative felt. Dette er derimot vanskeligere innenfor noen tekniske støttefunksjoner, siden det der ofte stilles krav til nisjekompetanse som forutsetter lang opplæring og som ikke uten videre kan anvendes på andre prosjekter. Det er eksempelvis ikke uvanlig at betjening av avansert vitenskapelig utstyr nå krever doktorgradskompetanse. Dette gjør at det også for støttepersonale i noen få tilfeller kan være behov for midlertidig tilsetning etter en konkret individuell bedømming.

Arbeidsgruppens forslag er som nevnt at alle vitenskapelig og teknisk-administrativt ansatte på langvarig ekstern finansiering skal ansettes fast. UiO støtter forslaget og vil legge opp til en praksis der vi som hovedregel bruker fast tilsetning ved langvarig ekstern finansiering. Vi støtter imidlertid ikke forslaget om at fast tilsetning skal være en regel uten unntak. Vi har i teksten ovenfor vist at det i noen få tilfeller vil være nødvendig med midlertidig tilsetning og ønsker en regel som unntaksvis åpner for dette.

Arbeidsgruppen legger i sin rapport til grunn at mer fast tilsetning *"kan tvinge frem utvidet bruk av oppsigelse"* (Rindalrapporten s. 37), og forventer at *"oppsigelse må bli mer akseptert som legitim mekanisme"*. For arbeidstakerne vil en oppsigelse kunne oppleves som svært belastende. Oppsigelsesprosesser gir også utfordringer i form av økonomiske utgifter og økt risiko for ressurskrevende tvister.

Bortfall av fortrinnsrett ved fast ansettelse på eksterne midler

Universitetet i Oslo støtter forslaget fra arbeidsgruppens flertall om at fortrinnsretten (jf. tjml`s forskrift § 7 nr 2 bokstav b) bør bortfalle ved fast ansettelse på ekstern finansiering. Vi vil påpeke at situasjonen når det gjelder bruk av fortrinnsrett i vitenskapelige stillinger er preget av en splittelse mellom rettssituasjonen og historisk praksis. Praksis er nemlig basert på en vitenskapelig ethos om at akademia er og skal være et meritokrati basert på kvalifikasjonsprinsippet. Gjeldende fortrinnsrettordning for vitenskapelige stillinger har dermed i liten grad blitt brukt. En endring i retning av aktiv bruk av fortrinnsrett medfører en reell fare for mange og ressurskrevende tvister om grenseoppgangen av kompetansekrav og typer stillinger som fortrinnsretten vil omfatte. Vi ser med stor bekymring på at mer fast tilsetning vil kunne føre til en betraktelig økning i slike saker.

UiO er enig med arbeidsgruppens flertall som tar utgangspunkt i kvalifikasjonsprinsippet når de foreslår at fortrinnsrettsordningen bør bortfalle ved fast ansettelse basert på ekstern finansiering. UiO støtter forslaget fordi gjeldende fortrinnsrettsordning innebærer at kvalifikasjonsprinsippet settes ut av kraft, og det lar seg ikke forene med UiOs ambisjoner og departementets tydelige signaler om behovet for økt kvalitet i kunnskapsutviklingen. En arbeidstaker med fortrinnsrett kan gjøre krav på enhver ledig stilling som vedkommende er formelt kvalifisert for, og dermed konkurrere ut bedre kvalifiserte søkere. Dette avskjærer universitetets adgang til å rekruttere de beste talentene. Som arbeidsgruppen selv sier kan det innebære at *"institusjonen må tilsette kandidater med en kompetanseprofil som avviker fra definerte satsingsområder"* (Rindalrapporten s. 38). UiO deler arbeidsgruppens bekymring for at *"stort omfang fortrinnsberettigede i langsiktig perspektiv kan påvirke både kvalitet og innretning på den faglige virksomheten"*. Øker antall arbeidstakere med fortrinnsrett blir også konsekvensen at det kunngjøres færre ledige stillinger, og det blir dermed trangere nåløye for rekrutter som ønsker å komme inn i fast stilling. UiO vil understreke at faste stillinger må lyses ut åpent, slik at alle som er kvalifisert kan søke på dem. Bare på denne måten vil vi få rekruttert de beste kandidatene og det er også kvalifikasjonsprinsippet som er grunnlaget for kandidatenes tillit til at den best kvalifiserte vil faktisk få den utlyste stillingen. Fortrinnsrettordningen er med på å redusere den forutsigbarheten som vi som institusjon forsøker å øke gjennom langsiktig planlegging av bemanning og stillingsutlysninger, og vil på sikt kunne undergrave kandidatenes motivasjon. Fortrinnsretten kommer også i konflikt med ønsket om styrket internasjonal rekruttering.

Kommentar til forskerutdanning og bruk av fireårsregelen

Det eksisterer i dag ulike tolkninger av om stipendiatperioden skal medregnes ved beregning av sammenhengende tjenestetid i tilfeller hvor stipendiaten går direkte over i annen stilling ved samme institusjon. Denne uklarheten skaper stor usikkerhet for både stipendiatene, fagmiljøene og institusjonene. UiO ser meget positivt på de klare signalene fra Statsråden om en snarlig avklaring i denne saken. Vi har tidligere gitt uttrykk for at UiO ser seg fornøyd med forslaget som ble lagt frem av arbeidsgruppens flertall, et standpunkt som også våre stipendiater støtter.

Institusjoner der forskerutdanning er en sentral aktivitet, utdanner nødvendigvis mange flere stipendiater enn det antallet ledige vitenskapelige stillinger ved denne institusjonen skulle tilsi. Tradisjonell praksis har vært at universitetet ved behov tilbyr stipendiater å tre inn i undervisnings- eller forskerstillinger som utgjør en verdifull erfaring og mulighet for relevant sysselsetting for stipendiatene inntil en ledig vitenskapelig stilling bli utlyst eller at resultatene av en søknadsrunde blir offentliggjort. Dersom hele stipendiatperioden skal medregnes ved beregning av sammenhengende tjenestetid, fører dette til at institusjonene må skjerpe inn praksisen og at stipendiatene vil avskjæres fra muligheten til å gå direkte over i annen midlertidig stilling ved samme institusjon, det være seg vikariat eller engasjement. En slik tolkning av regelen slår veldig uheldig ut for de arbeidstakerne som fireårsregelen er ment å beskytte. Ved UiO har derfor stipendiatene uttrykt støtte for forslaget fra arbeidsgruppens flertall.

Med hilsen

Ole Petter Ottersen
rektor

(Sign)



Gunn Elin Aa. Bjørnboe
universitetsdirektør

Vedlegg: Oversikt over alle forslag fra arbeidsgruppen og UiOs posisjon

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved UiO i tråd med UiOs reglement for elektronisk godkjenning.

Saksbehandler:

Aleksandra Witczak Haugstad

22844210, a.w.haugstad@admin.uio.no

Punkt nr. i rapporten	Arbeidsgruppens forslag (litt forkortet)	UiOs posisjon
5.1. Tiltak som institusjonen selv bør iverksette		
a. Opprydding og innføring av systematisk kontroll	Hver enkelt institusjon skal foreta en gjennomgang av egen andel midlertidig tilsetning, og utarbeide systematisk oversikt over hjemmelsgrunnlag, varighet og andre relevante forhold, slik arbeidsgruppen har skissert i utredningens pkt 3.3 a.	UiO slutter seg til arbeidsgruppens forslag og har allerede iverksatt oppfølgingen.
b. Opplæring	Det bør lokalt iverksettes systematisk opplæring for å sikre nødvendig kunnskap om grunnlag og premisser knyttet til midlertidig tilsetning, jf utredningens pkt 3.3 c.	UiO slutter seg til arbeidsgruppens forslag og har allerede iverksatt oppfølgingen.
c. Fast tilsetning av støttepersonale på eksternt finansierte prosjekter	Institusjonene bør i hovedsak benytte fast tilsetning for teknisk-administrativt personale knyttet til eksternt finansierte forskningsprosjekter. Som det fremgår av utredningens pkt 3.1 bør dimensjonering av støttetjenester i større grad ses i forhold til prosjektportefølje over tid, fordi krav til spesialisering ikke er like høye for støttepersonale som for forskere.	UiO slutter seg til intensjonen om å redusere bruken av midlertidighet for denne gruppen, men mener at en absolutt regel kan få negative følger for virksomheten, jf. argumentasjonen i UiOs høringsbrev.
d. Fast tilsetning av undervisningspersonale	Institusjonene må sørge for å ha systemer som sikrer at også personale i rene undervisningsstillinger som hovedregel tilsettes fast, i samsvar med lovverkets forutsetning. Det må foretas konkret vurdering ved hver enkelt tilsetning, slik at midlertidig tilsetning konsekvent begrenses til tilfeller som faller inn under lovverkets unntaksregler, jf utredningens pkt 3.2.	UiO slutter seg til arbeidsgruppens anbefaling.

e. Fast tilsetning av forskere på eksternt finansierte prosjekter	Hovedprinsipp bør være at forskere på eksternt finansierte prosjekter av varighet over fire år skal tilsettes fast, jf utredningens pkt 3.1. Utvalgets flertall vil kombinere dette med forslag om at denne gruppen arbeidstakere ikke skal omfattes av fortrinnsrett til annen stilling ved eventuell oppsigelse. Se pkt 5.3 d med forslag til forskriftsendring. Med det vilkåret kan institusjonene benytte større grad av fast tilsetning uten å risikere at fortrinnsrettsordninger avskjærer kvalifikasjonsprinsippet ved rekruttering.	UiO slutter seg til intensjonen om å redusere bruken av midlertidighet for denne gruppen, se for øvrig høringsbrevet.
f. Langsiktig planlegging	Arbeid med langsiktige bemanningsplaner og systematisk karriereplanlegging bør tillegges tung vekt.	UiO er enig i arbeidsgruppens vektlegging av betydningen av langsiktig planlegging og har allerede startet dette arbeidet.

5.2 Tiltak som eierdepartementet bør iverksette

a. Årlig dialog om bruk av midlertidig tilsetning	Institusjonene bør årlig bes om å gi KD informasjon om bruken av midlertidig tilsetning, i form av en overordnet, grov oversikt.	UiO slutter seg til arbeidsgruppens anbefaling.
b. Pålegg om lokale drøftinger mellom partene	Institusjonene bør pålegges å gjennomføre årlig revisjon i forbindelse med de lokale parters drøfting av bruken av midlertidig tilsetning, tilsvarende den drøftingsordningen som følger av aml § 14-9, første ledd.	UiO slutter seg til arbeidsgruppens anbefaling om at midlertidighet blir gjenstand for oppmerksomhet og et viktig tema i dialogen med partene, men ber samtidig om at behovet for pålegg om en årlig revisjon vurderes nøye.
c. Kompetanseutvikling	KD bør bidra til kompetanseutvikling, i form av skriftlig veiledning/rundskriv om gjeldende rammer for midlertidig tilsetning og eventuelt aktiv kursvirksomhet. Som nevnt i utredningens pkt 3.3 c vil opplæringsansvaret primært ligge på institusjonen selv. Behov for felles referanserammer og forståelse av gjeldende lovverk kan imidlertid tilsi at også departementsnivå bør delta med koordinert opplæring.	UiO slutter seg til arbeidsgruppens anbefaling.

5.3 Tiltak som krever endringer i lov eller forskrift

a. Tjenestemannslovens § 3 nr 2 bokstavene a og b	Det bør foretas en vurdering av tjml § 3 nr 2 bokstav a, som åpner for midlertidighet når "tjenestemannen trengs bare for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag", samt av tjml § 3 nr 2 b, som hjemler adgang til midlertidig tilsetning når "Arbeidet ennå ikke er fast organisert og det derfor er usikkert hvilke tjenestemenn som trengs".	Dette er omtalt i høringsbrevet.
b. Tjenestemannslovens forskrift §§ 2 nr 4, 7 nr 2 bokstav b og 11 nr 3	I forhold til tjml`s forskrift §§ 2 nr 4, 7 nr 2 bokstav b og 11 nr 3 foreslår arbeidsgruppen at det defineres presist hva som ligger i begrepet "eksternt finansiert", fordi det i dag er uklarerhet i forhold til hvor stort omfanget av delfinansiering fra institusjonen selv kan være før arbeidstakers rettigheter påvirkes.	UiO slutter seg til arbeidsgruppens anbefaling.
c. Tjenestemannslovens forskrift § 2 nr 4	Forskriftens § 2 nr 4 bør vurderes, fordi bortfall av oppdragsmidler ikke nødvendigvis er synonymt med bortfall av oppgaver og/eller institusjonens behov for kompetansen.	Dette er omtalt i høringsbrevet.
d. Tjenestemannslovens forskrift § 7 nr 2 bokstav b	Som det fremgår av pkt 5.1 e foreslår arbeidsgruppen at forskere som hovedregel bør tilsettes fast på eksternt finansierte prosjekter med varighet over fire år. Flertallet i arbeidsgruppen mener at disse arbeidstakerne da ikke skal omfattes av fortrinnsrett til annen stilling ved eventuell oppsigelse og anbefaler at ansvarlig departement vurderer hvilke behov for endring det aktualiserer i tjml`s forskrift § 7 nr 2 bokstav b.	UiO støtter flertallets forslag om bortfall av fortrinnsrett. (Jf. høringsbrevet)

e. Forskrift om bistillinger	Rettsstilstand for tilsetningsforhold som bistilling bør presiseres gjennom forskrift, jf uhl § 6-6 og tjml's forskrifter § 5b. Som arbeidsgruppen har redegjort for i utredningens pkt 3.8 er det uklarhet knyttet både til hvilke konkrete stillingskategorier som faller inn under bestemmelsen og vilkår for opphør.	UiO slutter seg til arbeidsgruppens anbefaling.
f. Utvidelse av virkeområde for arbeidsmiljølovens § 14-9 første ledd	§ 1 i "Forskrift om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper" bør endres slik at også statlig virksomhet omfattes av kravet i aml §14-9 første ledd om at bruken av midlertidig tilsetning skal drøftes årlig med tillitsvalgte.	UiO slutter seg til arbeidsgruppens anbefaling.
g. Endring av tjenestemannslovens forskrift § 2 nr 3	Arbeidsgruppen foreslår at tjml's forskrift § 2 nr 3 endres ved at formuleringen " <i>innehaver av vitenskapelig stilling</i> " tas ut, slik at vikarer for tjenestemenn i vitenskapelig stilling gis samme stillingsvern som øvrige vikarer.	UiO bruker sjeldent denne bestemmelsen i forskriften men imøteser en avklaring av dens innhold.

5.4 Andre forslag

<p>a Beregning av tjenestetid etter tjenestemannslovens § 10 for tilsatte i stipendiatstilling</p>	<p>Arbeidsgruppens flertall foreslår at gjeldende rettstilstand bør være at tilsetningsperioder som utgjør ren forskerutdanning ikke skal medregnes ved beregning av tjenestetid etter tjml § 10, jf § 13. Forslaget begrunnes med at den tilsatte i slike perioder ikke er underlagt ordinær arbeidsplikt. For stipendiater betyr dette at de tre årene som normalt utgjør ren forskerutdanning ikke gir uttelling ved beregning av sammenhengende tjenestetid. Arbeidstakere under forskerutdanning likestilles således med øvrige arbeidstakere, idet opparbeiding av sterkt stillingsvern bare kan påberopes for tidsrom hvor de har hatt ordinære arbeidsplikter.</p>	<p>UiO slutter seg til flertallets forslag.</p>
<p>b Forskriftsendring for postdoktor</p>	<p>Arbeidsgruppen foreslår at det vurderes om forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat skal presisere tydeligere hva som er innholdet i en postdoktorstilling.</p>	<p>UiO slutter seg til arbeidsgruppens forslag.</p>
<p>c Evaluering</p>	<p>Med krav til regelmessige drøftinger både mellom lokale parter og mellom institusjons- og departementsnivå vil utviklingen av sektorens andel midlertidig tilsetning automatisk bli løpende evaluert. Det vil likevel være naturlig med en større og koordinert erfaringsutveksling og evaluering av effekter etter at tiltakene har fått virke en stund. Arbeidsgruppen anbefaler at det gjennomføres en evaluering etter ca to år av tiltak som iverksettes på kort sikt av institusjonene selv eller av KD.</p>	<p>UiO slutter seg til arbeidsgruppens anbefaling.</p>