

Det Kongelige kunnskapsdepartement
Postboks 8119 Dep
0032 Oslo



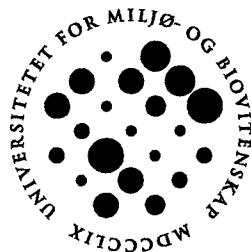
— Høringsuttalelse fra Universitetet for miljø- og biovitenskap (UMB) knyttet til Rindal-rapporten ” Bruk av midlertidig tilsetning i universitets- og høyskolesektoren”

UMB ser positivt på at spørsmål knyttet til midlertidig ansettelse behandles på bred basis. Rapporten fra arbeidsgruppen reiser mange sentrale spørsmål og er et verdifullt grunnlag for det videre arbeidet. Vi ser at flere av de spørsmålene som reises må løses i samarbeid, og rapporten gir klare føringer på hvilke tiltak som er vurdert. UMB konsentrerer sine kommentarer til fire forhold som er spesielt viktige for driften av vår institusjon; i) Forutsigbarhet og bemanningsplanlegging, ii) Forskerutdanningen, iii) Fortrinnsrett og iv) Finansiering av fast ansatte på eksterne midler.

UMB har over tid erfart mange utfordringer knyttet til ”Bruk av midlertidig tilsetning”, og dette har også blitt belyst i vår dialog med Riksrevisjonen. Som er resultat av dialogen med Riksrevisjon, er flere av tiltakene som listes i Rindal-rapporten allerede iverksatt. Et eksempel på dette er den interne opprydningen som ble iverksatt ved UMB i fjor og som følges videre opp i år. Så langt i dette arbeidet virker det som problemstillinger knyttet til teknisk-administrative ansatte skal være relativt raskt å rydde opp i.

Når det gjelder vitenskapelige ansatte, er det til denne gruppen knyttet flere dilemmaer. Vi kan blant annet vise til en av UMBs hovedaktiviteter, forskning, som i sin natur krever fornying og fleksibilitet. Dette kan komme i et motsetningsforhold til å redusere omfanget av midlertidig tilsetning. Vi vil komme ytterligere tilbake til senere, men ønsker å presisere at UMB stiller seg bak rapportens utsagn: ”Den faglige aktiviteten må være styrende for hvordan universitets- og høyskolesektoren organiserer sin virksomhet” (Rindalrapporten s. 6). I denne sammenhengen blir det viktig å henvise til kvalifikasjonsprinsippet som må være bærende for ansettelser ved et universitet.

Et annet dilemma, som også Rindal rapporten tar opp, er; ”Oppsigelse som virkemiddel gir også kulturmessige utfordringer” (Rindalrapporten s 37). UMB ønsker å utvikle det gode arbeidsmiljøet som eksisterer hos oss, og å eventuelt måtte bruke oppsigelser i større grad enn det som har vært tilfelle til nå, kan medføre store kulturmessige endringer.



Forutsigbarhet og bemanningsplanlegging

Det bemerkes at midlertidige ansettelser, på generelt grunnlag, anses som viktig for arbeidsgiver fordi svingninger i prosjektilgangen er avgjørende for bemanningssituasjonen. Oppdrag kan ha varighet fra et par dager til flere år. En større andel faste stillinger vil etter UMBs syn innebære både en økonomisk utfordring, samt en utfordring i forhold til å kunne tilby nok arbeidsoppgaver i stille perioder.

Endringer i prioriteringer fra for eksempel Forskningsrådet kan medføre at enkelte forskningsområder mister søknadsmulighetene helt. UMB stiller spørsmål ved rapportens kapittel 5.1 bokstav e) (om fast tilsetting av eksternt finansierte forskere) som legger til grunn en mulig gal forutsetning om at tilgangen på eksternt finansierte prosjekter er mer stabil enn hva som faktisk er tilfellet. Dette kan særlig være tilfellet ved små enheter og på smale fagområder som er mer sårbare for svingninger enn andre. Det samme gjelder i forhold til fast ansettelse av støttepersonale på eksternt finansierte prosjekter (kapittel 5.1 c).

En regel om at støttepersonale som knyttes opp til eksterne prosjekter skal være fast ansatt kan etter UMBs syn føre til en (uønsket) økende vekst i teknisk-administrativt personale i UoH-sektoren. I tillegg er det viktig i store forskningsprosjekter (EU-prosjekter m.v) å ha egne teknisk-administrative ansatte som kan håndtere mengden arbeid tilknyttet det enkelte prosjekt. Risikoen kan være at man over tid blir sittende med et støtteapparat som er overdimensjonert for de oppgavene som skal utføres. Det bør for øvrig ikke skilles mellom vitenskapelige ansatte og teknisk- og administrativt ansatte når det gjelder fast ansettelse etter 4 år.

Forutsigbarhet i forhold til fremtidig bemanningssituasjon er viktig for UMB. Det er derfor viktig med kontrollrutiner for å sikre oversikt over midlertidige ansettelser, herunder ansatte som har vært sammenhengende ansatt i midlertidige stillinger i opp mot 4 år. I forhold til rapportens kap. 5.1 punkt a) (opprydding og innføring av systematisk kontroll) ønsker UMB seg enda klarere opprydding og systematisk kontroll enn det som er foreslått i rapporten.

Arbeidet med bemanningsplaner og karriereplaner er ikke bare viktig for å få ned antall midlertidig ansatte, men også for å styrke UoH-institusjonene rent forsknings- og undervisningsmessig. Det legges i rapportens forslag vekt på tiltak rettet mot allerede ansatt personale. Det er også viktig at en overordnet rekrutteringsstrategi berører spørsmål om, og setter mål for, midlertidig tilsetting.

Forskerutdanningen

I dag opplever UMB at det er uklarhet i hvordan "stipendiatperioden" skal "telles" i ansettelsessammenheng. Dette gjør situasjonen vanskelig for de som er stipendiater og også for oss som arbeidsgiver, og UMB håper derfor at dette avklares og presiseres. Vi ser at det er uenighet i Rindal-utvalget om dette spørsmålet er en del av mandatet, men problemstillingen må, etter vår mening, snarlig avklares.

UMB støtter også på dette punktet arbeidsgruppens flertall og mener at "De årene som utgjør ren forskerutdanning bør ikke gi uttelling, siden arbeidstager i den perioden ikke har vært underlagt ordinær arbeidsplikt." (Rindalrapporten s 34&35).



Fortrinnsrett

UMB er enig i arbeidsgruppens flertalls (Rindal, Paulsen, Ravnanger, Syvertsen og Tverberg) synspunkt om at eksternt finansierte forskere ikke skal omfattes av fortrinnsrett til annen stilling ved en eventuell oppsigelse. Nustad, Olsson, Nodenes og Berg sitt forslag om å opprettholde fortrinnsrett til andre stillinger vil, etter UMBs mening, bidra til at mange av de som fra et rekrutteringsmessig, forskningsmessig og faglig ståsted strengt tatt ikke burde gis mulighet til fast stilling likevel vil kunne få mulighet til det. UMB støtter at man, som tidligere nevnt tar utgangspunkt i kvalifikasjonsprinsippet slik at fortrinnsrettsordningen bør bortfalle ved fast ansettelse basert på eksternt finansiering. UMB begrunner dette med at gjeldende fortrinnsrettsordning innebærer at kvalifikasjonsprinsippet settes ut av kraft noe som ikke lar seg forene med universitetenes ambisjoner og departementets tydelige signaler om behovet for økt kvalitet i kunnskapsutviklingen.

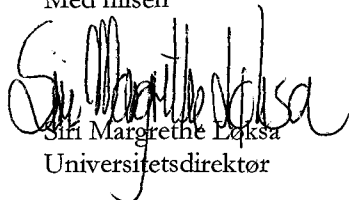
Finansiering av fast ansatte på eksterne prosjekter

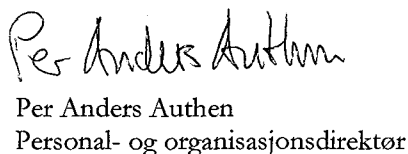
Dersom det er et ønske om at flere skal være faste ansatt på eksterne midler må det legges tilrette for at de som finansierer de eksternt finansierte prosjektene (Forskningsrådet mfl.) aksepterer finansiering av faste ansatte til prosjektene. UMBs poeng er at det er viktig at finansieringsystemet må tilpasses et ønske om at flere fast ansatte skal ta en større del av de eksterntfinansierte prosjektene.

Arbeidsgruppens foreslår at alle vitenskapelig og teknisk-administrativt ansatte på langvarig eksternt finansiering skal ansettes fast. Utfordringer er knyttet til forståelsen av begrepet langvarig. Ved UMB er det enkelte prosjekter hvor fast ansettelse både er rett og fullt ut forsvarlig sett på bakgrunn av prosjektets varighet og natur. Men vi ser samtidig at det vil være prosjekter hvor dette vil etter vår mening være vanskelig å forsvare. En regel om fast ansettelse på eksterntfinansierte prosjekter må ha unntak. Hvis ikke, tror vi at dette vil medføre at vi ikke tør å konkurrere om prosjekter som er faglig spennende og utfordrende, men kortvarige.

Ved behov for utdypning av kommentarene kan Personal og organisasjonsdirektør, Per Anders Authen kontaktes (tlf 64 96 59 72/per.ander.authen@umb.no).

Med hilsen


Siri Margrethe Løkse
Universitetsdirektør


Per Anders Authen
Personal- og organisasjonsdirektør