

Det Kongelige kunnskapsdepartement

Postboks 8119 Dep
0032 OSLO

Deres ref.:
Vår ref.: 2010/6534 LIA000/212.3
Dato: 16.02.2011

Høringsuttalelse – "Bruk av midlertidig tilsetning i universitets- og høyskolesektoren" - Rindal rapporten

Det vises til brev datert 19.11.2010 der Kunnskapsdepartementet (KD) inviterer Universitetet i Tromsø (UiT) som en av flere høringsinstanser til å vurdere tiltak foreslått i rapporten "*Bruk av midlertidig tilsetning i universitetets – og høyskolesektoren*". Høringsinstansene er i tillegg bedt om å gi tilbakemelding på eventuelle andre tiltak som kan bidra til å redusere antall midlertidige tilsetninger.

Rapporten har vært på intern høring ved institusjonen. Den samlede vurderingen fra UiT er knyttet til foreslåtte tiltak i kapittel 5, samt utfordringer og dilemmaer i kapittel 4. Høringsuttalelsen er strukturert i forhold rapportens inndeling:

- tiltak som institusjonene selv bør iverksette (5.1)
- tiltak som eierdepartementet bør iverksette (5.2)
- tiltak som krever endringer i lov eller forskrift (5.3)
- andre forslag (5.4)
- utfordringer og dilemmaer (4.0)

Avslutningsvis presenteres tiltak, planer og utfordringer knyttet til midlertidighet ved Universitetet i Tromsø.

Tiltak som institusjonene bør iverksette – kapittel 5.1

UiT er positiv til de forslag til tiltak som er framkommer under punkt 5.1, bokstav a-d og f. Når det gjelder forslag i punkt 5.1.e, som gjelder fast tilsetning av forskere på eksternt finansierte prosjekter med varighet utover fire år, kan dette slik UiT vurderer utløse noen uheldige konsekvenser. Det gjelder for det første uro i organisasjonen i forbindelse med antatt økt bruk av oppsigelser fra faste stillinger ved eksternt finansierte prosjekt, ressursbruk i forbindelse med dette og utfordringer knyttet til fortrinnsrett opp mot kvalifikasjonsprinsippet. Arbeidsgruppas flertallsforslag om bortfall av fortrinnsretten for fast ansatte ved eksternt finansierte prosjekt vil kunne redusere risikoen for avskjæring av kvalifikasjonsprinsippet. Men arbeidsgiver har likevel plikt til å søke etter annen passende stilling for den ansatte.

UiT vil av den grunn fraråde at det som hovedprinsipp skal tilsettes fast på eksternt finansierte prosjekter med varighet utover fire år. Det tilrås likevel at det foretas grundigere vurderinger i hvert enkelt tilfelle om hvorvidt det eksisterer formelt grunnlag for midlertidig tilsetning, og om mulighetene for å tilby fast tilsetning kan økes i omfang, slik at institusjonen på sikt overtar en større andel av risikoen ved usikre finansieringsforhold.

Tiltak som eierdepartement bør iverksette – kapittel 5.2

UiT støtter de foreslåtte tiltakene for eierdepartementet. Det gjelder både årlig dialog mellom KD og institusjonene om bruk av midlertidige tilsetninger, pålegg om drøfting mellom partene og årlig revisjon i forbindelse med dette, samt et koordinert ansvar for å ivareta tilrettelagt kompetanseutvikling for sektoren. Dette kan være medvirkende til økt bevissthet, kompetanse og kontroll. Det anmerkes at dette ikke bør medføre økt innføring av nye ressurskrevende rapporteringsordninger for institusjonene.

Tiltak som krever endringer i lov eller forskrift – kapittel 5.3

UiT er positiv til flere av forslagene som fremmes når det gjelder endringer til lov eller forskrift, jf tjml forskrift §§ 2 nr 4, 7 nr 2 bokstav b og 11 nr 3. Det gjelder både forslaget om en sterkere presisering av begrepet eksternt finansiert prosjekt, og forslag om at rettstilstand for tilsetningsforhold som bistilling bør presiseres slik det foreslås i rapporten, jf uhl § 6-6.

UiT vurderer det også slik at en tydeligere og mer presis avgrensning av begrepet "eksternt finansiert" kan medvirke til å redusere midlertidighet. Erfaring viser at det i enkelte tilfeller kan være vanskelig å gjøre en avgrenset definering av begrepet. En presisering av budsjettmessige kriterier vurderes av den grunn udelt positivt.

Med bakgrunn i den interne høringen ved UiT vurderes endring av tjenestemannsloven § 3 nr 2 bokstav a og b som mer utfordrende. Fakultetene har i sine tilbakemeldinger uttrykt et samstemt behov om at denne muligheten for midlertidige tilsetninger bør beholdes. Universitetsdirektøren stiller seg bak dette. Begrunnelsen er sektorens særlige behov for fleksible og forutsigbare løsninger der ansatte trenges for et bestemt tidsrom, skal utføre et bestemt oppdrag, eller der arbeidet ennå ikke er fast organisert og behovet vanskelig å forutse. Det må likevel være en klar forutsetning at disse lovhjemlene benyttes på korrekt måte, og UiT vil styrke den interne kompetansen og kontrollen på dette området, jf *Tiltak og utfordringer ved UiT*.

UiT støtter forslaget om at rettstilstand for tilsetningsforhold som bistilling bør presiseres slik det er foreslått i rapporten. UiT vil samtidig benytte anledningen til å peke på behovet for en avklaring når det gjelder hvilke stillingstyper som skal kunne inneha bistillinger. Det bør vises varsomhet når det gjelder å fjerne adgangen til å tilsette andre enn professorer i bistillinger. I denne forbindelse vises det til sårbare og små fagområder som UiT har et særlig ansvar for å ivareta, og der det kan være svært vanskelig å ivareta lovpålagt undervisning.

Andre forslag – kapittel 5.4

UiT støtter arbeidsgruppens flertallsforslag om at tilsetningsperioder som utgjør ren forskerutdanning ikke skal medregnes som tjenestetid etter tjml § 10, jf. § 13. Stipendiatene er i et utdanningsløp som ikke medfører ordinær arbeidsplikt og som er grunnlaget for beregning av sammenhengende tjenestetid. Forslaget om en tydeligere presisering av innholdet i postdoktorstillinger støttes også. Videre vurderes det som en god løsning at det foretas en evaluering i form av koordinert erfaringsutveksling og gjennomgang av tiltakene etter at tiltakene har fått virke en periode. Arbeidsgruppens anbefaling i dette henseende støttes. UiT ser for seg at en trinnvis innføring av tiltak for institusjoner og eierdepartement med en påfølgende evaluering av nytteeffekt vil være en god løsning før revisjon av lov og forskrifter vurderes.

Utfordringer og dilemmaer – kapittel 4.0

Finansieringsmodell og langsiktig planlegging

I tråd med arbeidsgruppens mandat berører rapporten ikke tiltak rettet mot sektorens finansieringssystem. Arbeidsgruppa påpeker likevel; *"sammenhengen mellom myndighetenes valg av finansieringsmodell og sektorens andel midlertidig tilsetting"*.

Den største andelen midlertidige ansatte er knyttet til prosjekter finansiert med eksterne midler, og medfører dermed et kortsiktig og risikabelt finansieringsløp. Det er den største utfordringen i sektoren når det gjelder midlertidighet. Det gjelder også ved UiT. Finansieringsmodellen begrenser muligheten for å vurdere bemanningsplaner og kompetansebehov i et langsiktig perspektiv. UiT støtter dette synet, og ser at dagens finansieringssystem er med å undergrave målsettingen om redusert andel midlertidig tilsetting. Rapportens utsagn om at; *"bemanningsplaner er en nøkkel til forutsigbar dimensjonering av personalet, men at oppfølging av langsiktige planer vil kreve sterk og konsekvent styring fra arbeidsgiver av faglig aktivitet"* utfordrer sektorens tradisjoner med forskergenererte prosjekter.

Oppsigelse som legitim mekanisme

Arbeidsgruppa vurderinger omhandler i tillegg utfordringer og personalpolitiske dilemmaer som berøres av oppsigelse. Det antas at fast tilsetting på midlertidige prosjekt utover fire år kan utløse økt anvendelse av oppsigelse, eller slik arbeidsgruppen påpeker; oppsigelse må i sterkere grad anvendes og aksepteres som en legitim mekanisme. UiT sier seg prinsipielt enig med vurderingen, men har i tillegg uttrykt en usikkerhet knyttet fast tilsetting på midlertidige prosjekt og de konsekvenser dette utløser av, jf merknader knyttet til kapittel 5.1. pkt e. Det gjelder både ressursbruk og negative mekanismer knyttet til oppsigelse, og i tillegg faglige hensyn som berører fortrinnsrett og kvalifikasjonsprinsippet.

Fortrinnsrett og kvalifikasjonsprinsippet

Fortrinnsrett til annen passende stilling berører *kvalifikasjonsprinsippet* som offentlig forvaltning er bundet av, og som bare kan fravikes med hjemmel i lov eller forskrift. Fortrinnsberettigede med forskningskompetanse fra ett prosjekt kan ikke uten videre omdisponeres til nye prosjekter eller andre faste stillinger. Arbeidsgruppa uttrykker det slik; *"institusjonen må tilsette kandidater med en kompetanseprofil som avviker fra definerte satsningsområder"*. Arbeidsgruppen skisserer et scenario der økt omfang av fortrinnsberettigede kan påvirke både kvalitet og innretning på den faglige virksomheten. Fortrinnsretten kan avskjære arbeidsgivers muligheter til å velge den best kvalifiserte kandidaten tilpasset institusjonens forskningsprofil, målsettinger og faglige behov. UiT støtter denne vurderingen. Kvalifikasjonsprinsippet og faglig organisering må være de overordnede prinsipper når eventuell revisjon av regelverk vurderes.

Tiltak, planer og utfordringer ved UiT

Målsettingen ved UiT er at midlertidig tilsetting skal reduseres, og alle midlertidige tilsettinger ved institusjonen skal ha et rettsgyldig grunnlag. Dette prinsippet er forankret i handlingsplaner og tiltak. UiT har stor tro på at intensivering av interne tiltak vil gi resultater over tid, og at arbeidsgruppens utsagn om at universitets- og høgskolesektoren må erkjenne og ta sin del av ansvaret for å redusere den høye andelen midlertidige tilsettinger.

UiT har i første fase hatt særlig fokusert på den største gruppen midlertidige tilsatte, det vil si engasjerte i tidsavgrensede prosjekter Flere av de foreslåtte tiltakene som er omtalt i rapporten er allerede igangsatt, og skal følges opp videre.

- det har i løpet av 2010 vært dialog mellom ledelsen og det enkelte fakultet vedrørende bruken av midlertidige tilsetninger med særlig vekt på tilsetninger ut over fire år.
- ulovlige midlertidige tilsetninger er gjennomgått og endret
- opplæring i 2010 har fokusert på økt bevisstgjøring i forhold til lovverk og prosesser ved midlertidige tilsetninger.

I 2011 vil det gjennomføres følgende tiltak og oppfølginger:

- kurs i tilsetninger med vekt på midlertidige tilsetninger våren 2011 for fakulteter og enheter
- videreføring av opplæring, bevisstgjøring og holdningsendringer
- systematisk og løpende oppfølging og kontroll med midlertidige tilsetninger
- drøftinger med tjenestemannorganisasjonene om bruk av midlertidig tilsetning
- kartlegging av bruk av midlertidig tilsetning
- kartlegging av gruppen midlertidige tilsatte på ekstern finansierte prosjekt

UiT ønsker å skaffe en bedre oversikt over det rekrutteringstilfanget som gruppen midlertidige tilsatte tilknyttet forskningsprosjekt representerer. Dette ut fra hensynet til langsiktige bemanningsplaner og faglige satsinger.

Vennlig hilsen


Lasse Lønnum
universitetsdirektør


Odd Arne Paulsen
personal – og organisasjonsdirektør