



Til Universitetsstyret
Fra Universitetsdirektøren

Sakstype: Orienteringssak

Møtesaksnr.: O-sak 1

Møtenr. 7/2011

Møtedato: 6. desember 2011

Notatdato: 22. november 2011

Arkivsaksnr.: 2011/2250

Saksbehandler: Wenche Hanneborg

SAKSTITTEL: Tiltak for redusert bruk av midlertidig tilsetting

Henvisning til tidligere behandling

Orientering til styret 21. juni 2011 om kartlegging av UiOs andel midlertidig tilsetting
Behandling i styret 1. mars 2011 av UiOs høringsuttalelse på Rindalrapporten

Hovedelementer i saken

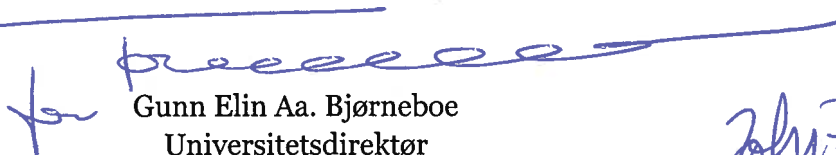
Etter en lengre prosess med vurdering av tiltak for redusert andel midlertidig tilsatte har universitetsledelsen nå grunnlag for å ta noen beslutninger. Kartlegging som ble gjort i vår av UiOs portefølje av midlertidige ga oversikt både over omfang og årsaksforhold. Kartleggingsresultatet og påfølgende dialog med ledergrupper på enhetene aktualiserte tiltak rettet mot tre grupper som gjør særlig store utslag på UiOs totale andel midlertidige;

- Arbeidstakere i eksternt finansierte stillinger
- Bistillinger
- Vikariater

Som det fremgår av vedlagte notat datert 22. november 2011 til enhetene velger universitetsledelsen tiltak som tar sikte på økt bevissthet rundt krav til holdbart grunnlag for midlertidig tilsetting i eksternt finansierte stillinger og i bistillinger. Samtidig vil det bli iverksatt tiltak for redusert vikarandel. Ut over det legges det til grunn at miljøene selv, ut fra relevante lokale utfordringer, må vurdere hvilke grep som er formålstjenlige. Notatet vil bli sendt alle enheter etter universitetsstyrets møte.

For å sikre oppfølging skal det gjennomføres en evaluering i april 2012, hvor utviklingen analyseres og drøftes i et bredt sammensatt forum av tillitsvalgte og ledere fra både lokalt og sentralt nivå.

Saken skal drøftes med tjenestemannsorganisasjonene 1. desember 2011, og referat fra det møtet vil bli lagt frem på styremøtet.


Gunn Elin Aa. Bjørneboe
Universitetsdirektør


FOR Anita Sandberg
HR-direktør

Vedlegg: Notat til enhetene om tiltak med sikte på redusert bruk av midlertidig tilsetting ved UiO

22.11.11

Til fakulteter, fagavdelinger, museene, UB, sentre

Dato:

Saksnr.: 2011/2250

Saksbehandler: W.Hanneborg

Tiltak med sikte på redusert bruk av midlertidig tilsetting ved UiO

Myndighetene har som kjent signalisert at omfanget av midlertidige kontrakter i universitets- og høyskolesektoren er for høyt og må reduseres. UiO har i den forbindelse kartlagt vår portefølje av midlertidige tilsettingsforhold, for å få mer innsikt i årsaksforhold og muligheter for reduksjon i andelen. Resultatet viste at det er eksternt finansierte stillinger, bistillinger og vikarer som gjør størst utslag på UiOs andel midlertidige. Arbeidstakere i bistilling dominerer dessuten blant de som har vært langvarig midlertidig tilsatt.

Potensiale og virkemidler for mindre midlertidighet i disse tre gruppene har vært gjenstand for bred drøfting blant UiOs ledere. Saken har stått på dagsorden både i møter mellom rektor, universitetsdirektør, dekaner, fakultets- og fagdirektører, og i lederegrupper på fakultetsnivå. Etter disse drøftingsrundene konkluderer universitetsledelsen med at følgende virkemidler vil være formålstjenelige:

1. Økt bevissthet rundt krav til individuell vurdering

Innenfor rammene av gjeldende lovverk må det i hovedsak være miljøene selv som ut fra virksomhetsmessige hensyn avgjør om det i individuelle tilfeller er grunnlag for fast eller midlertidig kontrakt. Blant eksternt finansierte stillinger og bistillinger er det imidlertid i dag nær automatikk i valg av midlertidig tilsetting. Det tilsier behov for økt bevissthet rundt det lovbestemte kravet til konkret vurdering ved hver enkelt tilsetting.

I samspill med fakultetene har universitetsledelsen derfor utformet en del «kontrollspørsmål», som hjelpemiddel ved individuell vurdering av om arbeidskraftbehovet er av fast eller midlertidig art. Formålet er å sikre at midlertidige kontrakter begrenses til det som er strengt nødvendig.

Kontrollspørsmålene følger som vedlegg, og miljøene bes legge disse til grunn i individuelle vurderinger av om tilknytningsform skal være fast eller midlertidig.

2. Regulering av adgang til permisjon ved overgang til annet arbeid

Ca 40% av registrerte permisjoner ved UiO har p.t. ikke sammenheng med lov- og avtalefestede rettigheter (som sykdom, fødsel, m.m), dvs arbeidstaker har ikke noe krav på permisjonen.

Det er blant annet en del som får permisjon ved overgang til annen stilling. Universitetsledelsen forstår arbeidstakeres interesse av å ha en rettsmulighet dersom vedkommende ikke trives i ny

jobb, men mener at vi her må legge tyngre vekt på erstatteres behov for et stabilt tilsettingsforhold. Mer restriktiv permisjonsadgang i slike situasjoner vil automatisk gi effekt i form av mer fast tilsetting, og universitetsledelsen velger derfor å regulere adgang til permisjon ved overgang til annen stilling gjennom administrative retningslinjer.

Retningslinjene følger vedlagt, og trer i kraft med umiddelbar virkning.

3. Erstatningsalternativer ved forskningstermin

Arbeidstakeres uttak av forskningstermin medfører stor vikaretterspørsmål for å dekke opp undervisning. Dette er behov som melder seg kontinuerlig og samtidig er ganske forutsigbart, og spørsmålet er om vikarbehov i slike tilfeller i større grad kan ivaretas gjennom en fast tilsatt stab.

Universitetsledelsen ber derfor miljøene vurdere om noe av behovet for undervisningsvikarer knyttet til fravær ved forskningstermin kan løses med mer fast tilsetting. Forutsetning er imidlertid at slik løsning lar seg forene med krav til faglig spisskompetanse, og det må bedømmes konkret av miljøene selv.

4. Lokalt tilpassede løsninger

Det er store variasjoner i enhetenes innretning på bruk av midlertidig tilsetting, og vi kan derfor ikke ensidig basere oss på UiO-overgripende tiltak. Miljøene må i tillegg selv vurdere hvilke lokale initiativ som har relevans med sikte på redusert andel midlertidighet.

Fakulteter og enheter på tilsvarende nivå bes derfor analysere bruken av midlertidig tilsetting i egne miljøer, identifisere evt potensiale for fast tilsetting og iverksette løsninger tilpasset lokale utfordringer og faglige hensyn. Lokale valg av tiltak bør drøftes med tjenestemannsorganisasjonene på fakultetsnivå.

5. Evaluering - felles drøftingsmøte

Utviklingen i UiOs andel midlertidighet skal inngå som tema i neste styringsdialogmøte med Kunnskapsdepartementet i mai 2012. Vi skal dessuten ha årlige drøftingsmøter med tjenestemannsorganisasjonene om bruk av midlertidig tilsetting, og tar i 2012 sikte på at det skal gjennomføres før styringsdialogmøtet.

Universitetsledelsen ønsker i den forbindelse et bredt sammensatt drøftingsmøte, hvor tjenestemannsorganisasjonene, UiOs sentrale ledelse, ledere ved fakultetene, museene og UB deltar. Det vil gi mulighet for en felles gjennomgang av utviklingen i bruk av midlertidige kontrakter, presentasjon av tiltak på de ulike enheter og effekter av disse, samt generell gjensidig erfaringsutveksling og drøfting av temaet.

I forkant av dette møtet vil vi ta ut rapporter som viser omfang og profil på bruk av midlertidighet ved UiO totalt så vel som ved de ulike enheter. Det skal inngå i grunnlaget for sammenligning med situasjonen under kartleggingen som ble gjort i mars 2011 og analyse av utviklingen frem mot mars/april 2012.

Drøftingsmøtet er fastsatt til **torsdag 26. april 2012 kl. 13.00 – 15.00.**

Arbeidsgiversiden skal på forhånd ha et forberedende møte, og det er fastsatt til **torsdag 19. april kl. 13.00 – 15.00.**

Universitetsledelsen ber om at fakultetenes, museenes, UBs og fagavdelingenes øverste ledere reserverer møtetidspunktene 19. og 26. april.

Uavklarte forhold

I forhold til valg av tiltak for mindre midlertidig tilsetting har UiO som kjent ventet på viktige avklaringer fra KD etter høringsrunden på Rindalrapporten. Det gjaldt særlig forslag knyttet til fortrinnsrettsordning for eksternt finansierte og til anvendelse av «4-årsregelen» i forhold til utdanningsstillinger.

Fast ansatte i eksternt finansierte forsknings- og undervisningsstillinger har fortrinnsrett til annen stilling ved oppsigelse, i motsetning til det som gjelder for midlertidig ansatte i samme kategori. Flertallet i Rindalutvalget foreslo at fortrinnsrettsordningen for fast ansatte skulle bortfalle, slik at de fikk tilsvarende vilkår som i dag gjelder for midlertidige i eksternt finansierte stillinger. Da ville saklighetskravet fortsatt forutsette at arbeidsgiver kartlegger om det finnes alternativt arbeid å tilby før oppsigelse, men arbeidstaker uten fortrinnsrett kan ikke selv gjøre krav på konkret stilling. Når det gjelder utdanningsstillinger foreslo Rindalutvalgets flertall at tilsettingsperiode som utgjør ren forskerutdanning skulle gå til fradrag ved opparbeiding av tjenestetid som gir sterkt oppsigelsesvern.

KD har ikke gitt noen skriftlig tilbakemelding til institusjonene etter høringsrunden om Rindalrapporten. I et seminar som departementet arrangerte for styrene i universitets- og høyskolesektoren 31. oktober 2011 gjorde statsråden det imidlertid klart at det ikke vil bli tatt noen initiativ til endringer i tjenestemannsloven. Rindalutvalgets konkrete forslag til endringer i gjeldende rettstilstand vil altså ikke bli fulgt opp fra KDs side, og vi får dermed ingen avklaringer i denne omgang.

Ole Petter Ottersen
Rektor

Gunn Elin Aa Bjørneboe
Universitetsdirektør

VEDLEGG:

- Kontrollspørsmål i valg mellom henholdsvis fast og midlertidig tilsetting i eksternt finansierte stillinger og bistillinger ved Universitetet i Oslo
- Administrative retningslinjer ved UiO om adgang til permisjon ved overgang til annen stilling

KOPI:

- Personalkonsulenter

VEDLEGG 1

Kontrollspørsmål i valg mellom henholdsvis fast og midlertidig tilsetting i eksternt finansierte stillinger og bistillinger ved Universitetet i Oslo

Fastsatt av Rektor2011

I samsvar med gjeldende lovverk er hovedregelen ved UiO at arbeidstakere skal tilsettes fast, og midlertidige kontrakter begrenses til det som er strengt nødvendig. Praksis skal videre ta sikte på å realisere ambisjonen i UiOs Strategi 2020 om at vi skal *«opphøve tilfeldig bruk av midlertidighet»*.

1. Valg mellom fast og midlertidig tilsetting på eksternt finansierte prosjekter

At en stilling er eksternt finansiert gir i seg selv ikke rettslig grunnlag for midlertidig tilsetting.

Hvorvidt arbeidstaker skal tilsettes fast eller midlertidig avhenger av om oppgaver og/eller kompetansebehovet er av reell midlertidig karakter, og avgjøres ut fra spørsmål som:

- Skal kompetanse bygget opp i løpet av prosjektperioden bevares/gi langsiktig faglig avkastning, dvs fases inn i basisorganisasjonen, og hvordan inngår det i såfall i planer for fremtidig fag- og bemanningsmessig utvikling?
- Krever stillingen basiskompetanse som kan anvendes til å betjene ulike prosjekter, sett i forhold til enhetens prosjektportefølje over tid?
- Hvordan er muligheten for omdisponering av stillingsinnehavers kompetanse til nye oppgaver når nåværende oppdrag/institusjonelt samarbeid/prosjekt avvikles, sett i forhold til analyser av felt som kan posisjonere seg på sikt, prognoser om videre utvikling i forskningsaktivitet o.l.?

Blir konklusjonen på slike spørsmål at det er behov og potensiale for ”gjenbruk” av stillingsinnehaver, så skal vedkommende som hovedregel tilsettes fast uavhengig av finansieringskilde.

2. Valg mellom fast og midlertidig tilsetting i bistillinger

De fleste bistillingsinnehavere har hovedstilling annet sted, og er dermed mindre avhengig av permanent tilknytningsforhold enn arbeidstakere med hovedbeskjeftigelse ved UiO. Også for bistillinger skal vi imidlertid gjøre individuelle vurderinger av om behovet for kapasiteten er av reell midlertidig karakter, i lys av spørsmål som:

- Er behovet for den aktuelle bistillingen klart avgrenset i tid, dvs har vi grunnlag for å anta at oppgaven/kompetansebehovet vil bortfalle på gitt tidspunkt?
- Inngår aktuelle temaer for undervisning, veiledning, instruksjon og lignende i miljøets ordinære tilbud, og hva er i så fall begrunnelsen for evt midlertidig tilsetting i bistillingen?

- Skal arbeidstaker i kombinert stilling opprettholde bistillingen ved UiO så lenge vedkommende er i aktuell hovedstilling hos annen arbeidsgiver, og hva er det i så fall som evt tilsier midlertidig tilsetting i bistillingen?

Ut fra svar på slike spørsmål må det vurderes om behovet for den aktuelle bistillingen er av midlertidig eller permanent karakter.

VEDLEGG 2

Universitetet i Oslo

Administrative retningslinjer for adgang til permisjon ved overgang til annen stilling

Fastsatt av Rektor

Permisjon for å gå over i annen stilling eller annen arbeidsrelatert aktivitet skal forbeholdes tilfeller hvor permisjonen tjener en kombinasjon av arbeidstaker- og arbeidsgiverinteresser, dvs der også UiO får utbytte.

Hovedregel er at permisjon ved overgang til annet arbeid bare innvilges i tilfeller hvor det nye tilsetningsforholdet/aktiviteten er midlertidig, dvs at sannsynligheten for at arbeidstaker kommer tilbake er stor.

Den alternative stillingen/aktiviteten må dessuten ha relevans for arbeidstakeren virksomhet ved UiO. Permisjon vil vanligvis forutsette at ett eller flere av flg vilkår er oppfylt:

- Den midlertidige aktiviteten kan stimulere/styrke tverrgående institusjonelt samspill, gjennom gjensidig overføring av kunnskap mellom arbeidstakers opprinnelige tjenestested og det nye miljøet
- Overgang til ny midlertidig aktivitet er ledd i kompetanseutvikling/faglig fornyelse for arbeidstakeren, som også gir kompetansemessig gevinst for UiO
- Den midlertidige aktiviteten kan bidra til å styrke forståelse av og kjennskap til eksternt virksomhet som har relevans for UiO

I vurdering av permisjonssøknader må for øvrig tjenestemessige forhold ved enheten tillegges nødvendig vekt. Hensynet til behov for kontinuitet og forsvarlig drift av virksomheten og muligheten for å få arbeidet tilfredsstillende ivaretatt under fraværet vil i den sammenheng være viktige momenter.

Avgjørelse av søknad om permisjon ved overgang til annet arbeid er underlagt arbeidsgivers styringsrett. Beslutningsmyndighet ligger i utgangspunktet hos henholdsvis instituttleder ved instituttene, dekan ved fakultetene, bibliotekdirektøren ved Universitetsbiblioteket, museumsdirektør ved museene og fagdirektør ved fagavdelingene.

Avgjørelser om permisjon er ikke enkeltvedtak etter forvaltningsloven, og det er dermed ingen forvaltningsrettslig klageadgang, dvs avgjørelsen kan ikke ankes til overliggende instanser.