

NOTAT

Til: Styret

Fra: Rektor

Om: Midlertidige tilsetninger ved NTNU

Tilråding:

Styret ber rektor fremlegge sak i desember 2013 basert på foreliggende notat og drøftinger i møtet.

1. Innledning

Styret behandlet sak om midlertidige tilsetninger i 2011 og 2012, og rektor tar sikte på å legge frem ny sak med samme tema på styremøtet i desember i år. Fakultetene og Vitenskapsmuseet er allerede tilskrevet om dette i notat av 26.06.2013 og bedt om noen tilbakemeldinger. Disse – sammen med innrapporterte tall til NSDs Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) pr. 01.10.2013 – vil være med å danne grunnlaget for styresaken.

Sak om midlertidighet ble for øvrig tatt opp på styreseminaret i august.

Inneværende sak tar dels sikte på å vise noe av bakgrunnen for styrets arbeid med midlertidighetsproblematikk, og dels alt nå å peke på noen problemstillinger knyttet til dette som vi kommer tilbake til i desember.

2. Midlertidige stillinger og midlertidige tilsetninger

Midlertidige stillinger er stillinger som i sin natur er midlertidige. I universitets- og høgskolesektoren vil typiske midlertidige stillinger være stillinger som rektor, dekanus, instituttleder, stipendiat og postdoktor – kort sagt *åremålsstillinger*.

Utfordringene er knyttet til *midlertidige tilsetninger* der alternativet kunne vært fast tilsetting – slik hovedregelen i norsk arbeidsliv er.

Det personalpolitiske handlingsrommet ved NTNU er gjort mindre enn det juridiske gjennom følgende styrevedtak:

S-sak 23/11:

«NTNU skal i større grad tilsette eksternt finansierte forskere og teknisk/administrativt personale i faste stillinger selv om det er lovhjemmel for midlertidighet, spesielt dersom tilsettingen skjer innenfor strategi og strategiske bemanningsplaner.»

S-sak 57/12

«Styret presiserer at hovedregel for alle tilsetninger ved NTNU (både eksternt og internt finansiert) er fast tilsetting, med unntak av tilsetting i utdanningsstillinger, vikariater og åremålsstillinger. Tilsetting i midlertidig stilling skal derfor begrunnes særskilt.»

Som en oppfølging av S-sak 23/11 ble det av personalsjefen utarbeidet noen utfyllende retningslinjer til bruk når en tilsetting som i utgangspunktet lovlig sett kunne være midlertidig, likevel skulle være fast.

3. Utviklingen de siste årene

Takket være innrapportering til DBH eksisterer et omfattende tallmateriale som bl.a. viser omfanget av midlertidige tilsetninger i hele sektoren for flere år bakover. Ved NTNU har det vært spesielt stor midlertidighet knyttet til stillinger som avdelingsingeniør, forsker, førstekonsulent, konsulent, rådgiver og universitetslektor. Blant forskere har andelen midlertidige vært særlig, noe som primært skyldes at disse er tilsatt på eksternt finansierte og tidsavgrensede prosjekter.

4. Problemstillinger knyttet til midlertidige tilsetninger

Fast tilsetting som rekrutteringstiltak

Enkelte fagområder kan være i en såpass konkurranseutsatt situasjon at fast tilsetting må tilbys for å sikre seg rette vedkommende selv om lovhjemmel for midlertidighet finnes. For prosjektansatte kan håndtering av prosjektørke være avlønning på overheadmidler inntil nye prosjekter er på plass.

Det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet

Mange av de midlertidige tilsettingene skjer uten at stillingen er lyst ut på forhånd. Dette er i seg selv problematisk i forhold til kvalifikasjonsprinsippet i staten. Dersom en velger fast tilsetting i slike tilfeller, eller dersom det midlertidige tilsetningsforholdet er av en slik varighet at krav om fast stilling kan fremsettes, utfordrer dette kvalifikasjonsprinsippet ytterligere. Det er for øvrig satt i gang et arbeid for å heve terskelen for når eksternt finansierte stillinger skal kunne tilsettes uten kunngjøring.

Forskerinitiering av prosjekter versus strategisk planlegging

Ett av grepene som vil kunne redusere antall midlertidige tilsetninger, enten det dreier seg om det totale antallet eller om antall midlertidige kontrakter for den enkelte tilsatte, er strengt å følge utarbeidede strategiske bemanningsplaner. Dette kan være vanskelig å kombinere med en tradisjon der vitenskapelig tilsatte selv initierer forskningsprosjekter, ikke minst eksternt finansierte prosjekter.

Dynamikk i arbeidskraften: Oppsigelser versus midlertidige tilsetninger

En viss dynamikk i arbeidskraften, både kvalitativt og kvantitativt, er nødvendig. Slik dynamikk kan prinsipielt oppnås på to forskjellige måter: Ved midlertidige tilsetninger, eller gjennom oppsigelser. I staten er oppsigelser en svært ressurskrevende måte å skape nødvendig dynamikk på. En hovedregel i tjenestemannsretten er videre at oppsigelse skal unngås dersom annen passende stilling kan fremskaffes ved virksomheten (NTNU). I forbindelse med saken om midlertidighet i desember vil opprettelse av et *Sentralt tilsettingsorgan ved NTNU* for å sikre potensielt oppsagte arbeidstakere en alternativ stilling bli vurdert.

Bred kompetanse versus spisskompetanse

Tjenestemenn med bredere kompetanse vil være lettere å omplassere enn de med smal kompetanse når endringer skjer. Det vil derfor være mindre risikofullt å tilsette slike fast, og en kan få

midlertidigheten til å synke. På den annen side er noe av poenget med å etablere universiteter å forvalte spisskompetanse for å kunne utvikle ny kunnskap.

Meritterende virksomhet for eksternt finansierte forskere

Mange av NTNUs eksternt finansierte forskere i midlertidige stillinger ønsker å kunne undervise og veilede i tillegg til forskningsaktivitetene. Mange av dem har også kompetanse til dette, og fagmiljøet har behov for innsatsen. Dette reiser noen tjenesterettslige spørsmål som vi også kommer tilbake til.