NTNU
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
S-sak 65/13

27.11.2013
Saksansvarlig: Ida Munkeby
Saksbehandler: Petter Wiig

NOTAT

Til: Styret
Fra: Rektor
Om: Midlertidige tilsettinger ved NTNU – desember 2013

Tilråding:
Styret slutter seg til vurderingene i notatet og ber rektor arbeide videre med aktuelle tiltak.

1. Innledning

Saken legger frem oppdatert statistikk over midlertidighet i sektoren (Kilde: NSDs Database for statistikk om høgre utdanning (DBH). Statistikken viser at NTNU fremdeles har nedgang i bruken av midlertidige tilsettinger, og ligger under snittet for sektoren for alle stillingskategorier. Sentrale tema og problemstillinger som trekkes frem i den foreliggende saken er virksomhetens behov for og dilemmaer knyttet til bruk av midlertidighet. Videre har saken et eget avsnitt der en personalpolitikk for midlertidige tilsatte drøftes. Avslutningsvis drøftes mulige videre tiltak.

Vi ser at fakultetene har et økt fokus på midlertidige tilsettinger. Disse er redusert, og flere fakulteter stiller nå krav om at midlertidige tilsettinger skal begrunnes spesielt for å unngå unødvendig midlertidighet.

Som det drøftes i kap. 3 vil virksomheten – som andre virksomheter – alltid ha et behov for både *stillinger som er midlertidige i seg selv* (åremålsstillinger) og *midlertidige tilsettinger i stillinger som i utgangspunktet er faste.* Vikarbruk er et eksempel på dette. Innen universitets- og høgskolesektoren vil en i tillegg ha behov for midlertidige tilsettinger på forskningsprosjekter. Disse forholdene gjør at en aldri kan unngå midlertidighet.

2. Bakgrunn

Hovedregelen i norsk arbeidsliv er at arbeidstakere skal tilsettes fast, og gjennom dette sikres stillingsvern og forutsigbarhet.

Så vel Arbeidsmiljøloven, Tjenestemannsloven og Universitets- og høgskoleloven åpner imidlertid alle for at det i visse tilfeller kan tilsettes midlertidig.

NTNU oppnevnte en partssammensatt arbeidsgruppe i april 2010 som skulle foreslå tiltak som ville redusere omfanget av midlertidige tilsettinger, samt skape bedre arbeidsvilkår for denne gruppen.

Bl.a. på bakgrunnen av denne gruppens anbefalinger traff Styret i mai 2011 følgende vedtak:

- *Strategiske planer med tilhørende bemanningsplaner skal brukes for å skape forutsigbarhet og dermed minske behovet for midlertidighet.*
- *Midlertidige tilsettingsforhold skal gjøres om til faste dersom arbeidstakeren allerede har sterkt stillingsvern og fortrinnsrett til annen stilling.*
- *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.*
- *Bruk av vikarbyrå begrenses til å løse akutte situasjoner, og innenfor en periode på 6 måneder.*

Ledere skal aktivt bidra til karriereplanlegging for alle tilsatte, men spesielt for stipendiater og postdoktorer for å sannsynliggjøre overgang til stilling utenfor virksomheten etter endt periode, og derigjennom skape forutsigbarhet.

Som oppfølging av vedtaket utformet Personalsjefen noen utfyllende kommentarer til vedtaket og la til følgende punkter (notat av 02.03.2012):

- *Det er ønskelig å avsette økonomiske midler til lønn for eksternt finansiert ansatte under kortvarig prosjekttørke som alternativ til oppsigelse.*
- *Det er ønskelig i større grad enn i dag å vurdere utlysning av eksternt finansierte stillinger for å sikre mer kvalifiserte søkere – selv om Tjenestemannsloven og NTNUs egne bestemmelser åpner for tilsetting uten kunngjøring.*
- *Det er ønskelig å bruke lengre tilsettingskontrakter for å redusere antall kontakter for den enkelte midlertidige tilsatte.*
- *Det er ønskelig å vurdere merittering for eksternt finansierte forskere*

I desember 2012 behandlet Styret problemstillinger knyttet til midlertidige tilsettinger på nytt og fattet følgende vedtak:

- *Styret slutter seg til vurderingene i saksframlegget.*
- *Styret presiserer at hovedregel for alle tilsettinger 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.*
- *Problematikken omkring midlertidighet drøftes med tjenestemannsorganisasjonene minst to ganger i året.*

3. Virksomhetens behov for midlertidige tilsettinger

Universitets- og høgskolesektoren – som i resten av arbeidslivet – har behov for å foreta midlertidige tilsettinger. En del av midlertidige tilsettinger skyldes at stillingene i seg selv er midlertidige – dvs. åremålsstillinger – og som er typiske for sektoren: Rektor, dekanus, instituttleder, stipendiat og postdoktor.

Men også andre midlertidige tilsettingsforhold vil forekomme: Tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger når skapende eller kunstnerisk kompetanse inngår som vesentlig element i kompetansekravet kan tilsettes på åremål. Videre kan det tilsettes midlertidig i undervisnings- og forskerstillinger for en periode dersom det til utlyst stilling ikke har meldt seg klart kvalifiserte for fast tilsetting. Og endelig har vi bistillinger, dvs. midlertidige tilsettinger i inntil 20 % av undervisnings- og forskerstilling, gjesteforelesere, sensorer, eksamensinspektører, læringsassistenter og studentassistenter osv.

Disse variantene av universitetsspesifikke midlertidige tilsettinger oppleves i all hovedsak som ukontroversielle. Nedenfor vises til andre former for midlertidig tilsettinger som fra tid til annen er omstridt.

3.1 Tilsatte på prosjekter og lignende

Denne gruppen omfatter både undervisnings- og forskerstillinger og teknisk/administrative stillinger. Lovhjemmel for slike midlertidige tilsettinger er tjenestemannsloven § 3 nr. 2 a. Typiske eksempler er:

- Midlertidig tilsatte på *tidsbegrensede prosjekter*, herunder NFR-finansierte prosjekter. Noen er kun tilsatt på ett prosjekt, mens andre har vært tilsatt på flere etterfølgende prosjekter. Blant forskerne er det ikke uvanlig at disse har en mangeårig tilsettingshistorie ved NTNU som starter med tilsetting som vitenskapelig assistent, og går via stipendiat og postdoktor til forsker.
- Midlertidig tilsatte på *midlertidige senter* mv, så som SFF og SFI.
- Professor, førsteamanuensis og universitetslektor tilsatt midlertidig i forbindelse med særskilte tidsbegrensede tiltak, så som *bidrag fra eksterne bidragsytere til styrking/utvikling av fagområder* (gaveprofessorater) og lignende.

Det er nærliggende å sammenlikne vår eksternt finansierte forskning med tilsvarende innen for eksempel SINTEF. En viktig forskjell er imidlertid at NTNUs eksternt finansierte virksomhet er et *tillegg* til virksomhetens ordinære og nokså faste undervisnings- og forskeraktiviteter, og som sådan representerer en nødvendig dynamikk. En annen forskjell gjelder rettigheter ved oppsigelse. For en tjenestemann i staten vil lovverket gjøre at en oppsigelse både skal varsles, kunne påklages og ankes og – i enkelte tilfeller – utløse rett til annen passende stilling som alternativ til oppsigelse.

3.2 Vikarer ved forskningstermin

Normalt vil tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger få innvilget forskningstermin med ulike mellomrom. Dette innebærer at både studieplanfestet undervisning og andre undervisnings- og veiledningsoppgaver ivaretas av andre. I NTNUs lønnspolitikk er det nedfelt en omforent forståelse mellom virksomheten og tjenestemannsorganisasjonene at en tilsatt i en undervisnings- og forskerstilling skal over tid bruke om lag like mye tid til undervisning som til forskning, og at forskningsterminer skal komme i tillegg. For mange fagmiljøer vil dette måtte bety at andre må settes inn for å ivareta undervisning dersom tid til forskning for de øvrige tilsatte skal kunne skjermes. Vikarer i slike tilfeller vil være både timelærere og universitetslektorer. Også førsteamanuenser kan brukes som vikar for tilsatte med forskningstermin, noe NTNU har fått bekreftet gjennom avsagt dom i tingretten – som ble stadfestet av lagmannsretten – der også vikarens *forskningsarbeid* ble akseptert som følge av at undervisningen skal være forskningsbasert.

3.3 Timelærere ved spesielle behov

Fagmiljøer vil fra tid til annen ha behov for timelærere også til andre oppgaver enn vikarvirksomhet. Det kan være nødvendig å sikre seg en spesiell tidsbegrenset kompetanse på linje med den man sikrer seg gjennom bruk av bistillinger, og det kan i det hele tatt være nødvendig for å sikre en viss dynamikk i undervisningen tilpasset fluktuerende studenttall o.a. Det skal understrekes at volumet av timelærere ved NTNU ikke er stort: Et tidligere overslag basert på regnskapstall tyder på at andel årsverk utført av timelærere totalt er ca. 3 % av de totale årsverkene ved NTNU.

4. Midlertidige og faste tilsettinger – noen forskjeller

Dersom et tilsettingsforhold avsluttes med oppsigelse (forutsatt at grunnen til oppsigelse ligger i virksomheten og ikke hos tjenestemannen), vil dette kunne utløse rettigheter til annen stilling og til ventelønn. Rettighetene er avhengige av om vedkommende er internt eller eksternt lønnet, om vedkommende er i en undervisnings- og forskerstilling eller i en teknisk/administrativ stilling og om vedkommende er fast eller midlertidig tilsatt.

I åremålsstillinger og utdanningsstillinger fratrer tjenestemannen – uansett tilsettingsperiodens lengde – når tiden er ute.

Følgende tabell viser i hvilke situasjoner en oppsigelse utløser rettigheter:

	Type stilling/finansiering	**Annen passende stilling i virksomheten?**	**Annen passende stilling i staten?**	**Ventelønn?**
1	Intern finansiering, fast tilsatt i mer enn ett år, mindre enn i to år.	Ja	Nei	Nei
2	Intern finansiering, fast tilsatt i mer enn to år eller midlertidige tilsatt i mer enn fire år	Ja	Ja	Ja
3	Ekstern finansiering, fast tilsatt mer enn to år i undervisnings- og forskerstilling	Ja	Ja	Nei
4	Ekstern finansiering, midl. tilsatt mer enn fire år i undervisnings- og forskerstilling	Nei	Nei	Nei
5	Ekstern finansiering, fast tilsatt mer enn to år i tekn./adm. stilling	Ja	Ja	Nei

5. Noen dilemmaer ved bruk av midlertidighet

Det er en rekke dilemmaer knyttet til bruk av midlertidighet slik det er redegjort i pkt. 4 i S-sak 53/13 (vedlagt).

Videre vedtok NTNUs styre i 2007 en *Personalpolitikk for NTNU*, se vedlegg. Selv om denne politikken ikke inneholder eksplisitte føringer når der gjelder midlertidige tilsettinger, er det likevel formuleringer her som danner en del av det bakteppet når midlertidige tilsettinger foretas:

- NTNU skal kjennetegnes ved å være et sted der de tilsatte opplever faglig og personlig utvikling, og er motivert for å bidra til å nå universitetets mål
- NTNU skal være en arbeidsgiver som ivaretar helheten i alle tilsattes arbeidssituasjon ved å være et inkluderende arbeidssted, også når funksjonsevne, livsfase eller alder gjør tilpasninger nødvendige
- NTNU skal aktivt profilere sine faglige styrkeområder for å synliggjøre seg som et attraktivt sted å arbeide
- NTNU skal rekruttere de beste innen aktuelle fagområder, og da med særlig fokus på å rekruttere fremragende forskere. De medarbeidere vi ønsker oss for framtida skal se på NTNU som et sted preget av samspill og med rom for individuell kreativitet

- NTNU skal være nasjonalt konkurransedyktig på lønn og arbeidsbetingelser. Fremtidige medarbeidere fra andre land skal gis arbeidsmessige og sosiale vilkår som er internasjonalt konkurransedyktige
- Det skal alltid prioriteres å finne kvinnelige søkere til vitenskapelige stillinger og lederstillinger

Når det foreligger et juridisk grunnlag for midlertidig tilsetting, må det foretas en avveining mellom de isolert sett saklige behovene for dette mot NTNUs personalpolitikk og verdigrunnlag.

6. Statistikk

Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) inneholder interessant og relevant statistikk for sektoren, deriblant tallmateriale som viser midlertidige tilsettinger. Dessverre inneholder ikke databasen opplysninger som i detaljert grad viser *grunnlaget* eller *lovhjemmelen* for den enkelte midlertidige tilsettingen, hvilket gjør det svært vanskelig å kunne anslå hvilke av disse som alternativt kunne vært gjort om til fast tilsetting. Heller ikke NTNUs lønns- og personalsystem kan benyttes til dette.

I tabellene nedenfor er det årsverk og ikke antall personer som er vist. Alle tall er pr. 1.10.

6.1 Sammenlikning med andre universiteter

Det er foretatt en sammenlikning med Universitetet i Bergen (UiB), Universitetet i Oslo (UiO) og Universitetet i Tromsø (UiT) hva angår stillingsgruppene undervisnings- og forskerstillinger, saksbehandler og utrederstillinger og ingeniørstillinger. Når nettopp disse stillingsgruppene er valgt skyldes dette at midlertidigheten ved NTNU i all hovedsak finnes her, og ikke innenfor andre grupper som f.eks. bibliotekarstillinger, renholdstillinger osv.

Tabell 6.1 (1) Undervisnings- og forskerstillinger, bistillinger fratrukket

Institusjon	2009			2010			2011			2012			2013		
	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%
NTNU	1 349	273	20,2	1 373	262	19,1	1 432	262	18,3	1 440	258	17,9	1 421	222	15,6
UiB	1 057	209	19,8	1 050	196	18,7	1 089	234	21,5	1 122	256	22,9	1 117	239	21,4
UiO	1 652	408	24,7	1 678	420	25,0	1 648	409	24,8	1 670	397	23,8	1 701	396	23,3
UiT	841	242	28,8	873	255	29,2	925	293	31,7	994	282	28,3	984	268	27,2
Sum	4 899	1 132	23,1	4 974	1 133	22,8	5 094	1 198	23,5	5 227	1 193	22,8	5 223	1 125	21,5

Med «Undervisnings- og forskerstillinger, bistillinger fratrukket» menes stillinger som høgskolelærer, amanuensis, førsteamanuensis, professor, universitetslektor, førstelektor, dosent, forsker og forskningssjef.

Kommentar: Mens gjennomsnittlig midlertidighet for denne stillingsgruppen har sunket fra 23,1 % i 2009 til 21,5 % i 2013, er midlertidigheten ved NTNU sunket fra 20,2 % til 15,6 % i 2013.

Tabell 6.1 (2) Saksbehandler- og utrederstillinger

Institusjon	2009			2010			2011			2012			2013		
	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%
NTNU	791	114	14,4	825	118	14,3	878	122	13,9	899	116	12,9	949	118	12,5
UiB	591	70	11,9	611	72	11,8	630	75	11,9	646	81	12,5	655	64	9,8
UiO	1 197	286	23,9	1 201	264	21,9	1 259	294	23,3	1 236	231	18,7	1 265	229	18,1
UiT	446	116	25,9	454	92	20,4	500	124	24,8	511	108	21,2	527	98	18,6
Sum	3 024	585	19,4	3 090	546	17,7	3 266	615	18,8	3 292	536	16,3	3 396	509	15,0

Med «Saksbehandler- og utrederstillinger» menes stillinger som førstesekretær, konsulent, førstekonsulent, seniorkonsulent, rådgiver, seniorrådgiver, prosjektleder og seniorarkitekt.

Kommentar: Mens gjennomsnittlig midlertidighet for denne stillingsgruppen har sunket fra 19,4 % i 2009 til15,0 % i 2013, er midlertidigheten ved NTNU sunket fra 14,4 % til 12,5 % i 2013.

Tabell 6.1 (3) Ingeniørstillinger

Institusjon	2009			2010			2011			2012			2013		
	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%
NTNU	612	87	14,3	603	83	13,7	628	77	12,2	624	67	10,8	648	60	9,2
UiB	334	49	14,5	338	59	17,4	335	66	19,8	362	75	20,7	339	47	13,8
UiO	804	116	14,4	793	94	11,9	742	93	12,6	754	97	12,9	740	84	11,4
UiT	251	54	21,5	253	55	21,9	261	61	23,3	256	40	15,5	272	34	12,5
Sum	2 000	306	15,3	1 986	291	14,7	1 967	297	15,1	1 995	279	14,0	1 999	225	11,2

Med «Ingeniørstillinger» menes stillinger som ingeniør, avdelingsingeniør, overingeniør og senioringeniør.

Kommentar: Mens gjennomsnittlig midlertidighet for denne stillingsgruppen har sunket fra 15,3 % i 2009 til 11,2 % i 2013, er midlertidigheten ved NTNU sunket fra 14,3 % til 9,2 % i 2013.

Tabell 6.1 (4) Sammendrag

Institusjon	2009			2010			2011			2012			2013		
	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%
NTNU	2 752	474	17,2	2 801	463	16,5	2 938	461	15,7	2 963	441	14,9	3 019	400	13,3
UiB	1 981	328	16,5	1 999	327	16,3	2 055	376	18,3	2 130	413	19,4	2 111	350	16,6
UiO	3 653	810	22,2	3 672	778	21,2	3 648	796	21,8	3 660	725	19,8	3 705	709	19,1
UiT	1 537	412	26,8	1 579	403	25,5	1 687	478	28,3	1 761	430	24,4	1 783	400	22,4
Sum	9 923	2 023	20,4	10 051	1 970	19,6	10 327	2 110	20,4	10 513	2 008	19,1	10 618	1 859	17,5

Kommentar: Mens gjennomsnittlig midlertidighet for disse tre stillingsgruppene har sunket fra 20,4% i 2009 til 17,5 % i 2013, er midlertidigheten ved NTNU sunket fra 17,2 % til 13,3 % i 2013.

6.2 Stillinger ved NTNU

Et utvalg av stillinger ved NTNU er plukket ut fra NSD og gransket nøyere. Utvalget er delvis bestemt ut fra antall tilsatte i stillingstypene og om det i perioden har vært høy andel med midlertidighet.

Tabell 6.2 (1) Stillinger ved fakultetene og Fellesadministrasjonen

Stillinger	2009			2010			2011			2012			2013		
	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%
Avdelingsingeniør	258	67	25,9	243	60	24,6	247	60	24,4	247	53	21,5	227	46	20,3
Forsker	172	141	82,1	172	142	82,5	187	148	79,1	184	142	77,4	181	126	69,7
Førsteamanuensis	415	38	9,1	407	30	7,4	420	36	8,5	418	31	7,5	379	21	5,6
Førstekonsulent	274	51	18,7	293	48	16,3	346	54	15,7	358	57	15,9	354	57	16,2
Ingeniør	119	14	11,5	115	16	14,0	111	5	4,9	105	6	5,3	105	3	2,9
Konsulent	186	21	11,2	187	25	13,6	141	21	14,6	121	17	13,9	109	14	12,5
Kontorsjef	43	6	14,1	45	5	11,1	53	5	9,4	51	1	2,0	47	2	4,2
Overingeniør	174	7	4,0	183	7	3,9	196	9	4,4	196	8	4,0	227	9	3,9
Professor	563	19	3,3	596	23	3,8	622	20	3,2	629	22	3,4	648	16	2,5
Prosjektleder	15	10	66,2	16	10	62,5	15	10	66,2	16	9	57,1	19	8	44,4
Rådgiver	99	18	17,8	111	15	13,5	124	22	17,4	136	18	13,0	164	17	10,1
Senioringeniør	40	0	0,0	39	0	0,0	50	1	2,0	54	1	1,9	63	1	1,6
Seniorkonsulent	59	2	3,4	64	7	10,2	91	6	6,0	106	6	5,2	134	9	7,0
Seniorrådgiver	41	2	4,6	45	3	7,1	55	3	6,2	59	2	2,9	80	5	6,5
Universitetslektor	119	60	50,1	120	51	42,2	130	45	34,7	133	49	37,0	123	40	32,4
Sum	2 576	454	17,6	2 634	442	16,8	2 788	444	15,9	2813	421	15,0	2860	375	13,1

Kommentar: Ser en på midlertidighet i 2013 skiller følgende stillingstyper seg ut: Avdelingsingeniør, forsker, førstekonsulent, konsulent, prosjektleder, rådgiver og universitetslektor.
Innen disse syv stillingstypene er det i 2013 drøye 300 midlertidige årsverk, en nedgang på i underkant av 40 årsverk fra 2012.

Innen disse stillingene er høy grad av midlertidighet i stilling som *prosjektleder* naturlig. Midlertidigheten i stillinger som *førstekonsulent, konsulent og rådgiver* må antas skyldes vikariater – uten at dette fremgår av tallmaterialet. Likeså stilling som *universitetslektor* – en stillingstype som ofte brukes som vikar når fast tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger har forskningstermin.

Stillingene *avdelingsingeniør og forsker* er de hyppigst brukte stillingstypene innen eksternt finansiert prosjekter, noe følgende tabell gir en indikasjon på:

Tabell 6.2 (2) Utvalgte stillinger ved NTNU fordelt på type finansiering

Stillinger		2009		2010			2011			2012			2013		
	Totalt	Intern	Ekstern	Totalt	Intern	Ekstern	Totalt	Intern	Ekstern	Totalt	Intern	Ekstern	Totalt	Intern	Ekstern
Avdelingsingeniør	67	32	35	60	29	31	60	32	28	53	25	29	46	19	27
Forsker	141	27	114	142	26	116	148	42	106	142	25	118	126	22	104
Sum	208	59	148	202	55	147	209	74	135	195	49	146	172	41	131

Tabellene viser oppsummert dette:

- NTNU har en jevn nedgang i midlertidige tilsettinger
- NTNU har en lavere andel av midlertidige tilsettinger enn de andre breddeuniversitetene
- Noe over halvparten av midlertidige årsverk finnes i stillingsgruppene avdelingsingeniør og forsker
- Vel 75 % av denne midlertidigheten er knyttet til eksternt finansierte prosjekter.

Konklusjon: *Dersom antall midlertidige tilsettinger skal reduseres ytterligere, bør NTNU følgelig konsentrere seg om eksternt finansierte prosjekter. En ambisjon om en ytterligere reduksjon av andelen midlertidige tilsettinger i eksternt finansierte prosjekter må imidlertid ikke være til hinder for NTNUs ambisjoner om flere slike prosjekter.*

7. Tilbakemelding fra enhetene

Fakultetene, Vitenskapsmuseet og Personalavdelingen ble i notat av 26.06.2013 bedt om å rapportere tilbake innen 31.08.2013 på noen punkter som dels springer ut av styrevedtaket i mai 2011, dels av på Personalavdelingens oppfølgingsnotat og dels på nye punkter som syntes vesentlige.

Enhetens tilbakemeldinger vises i vedlegg.

8. Tiltak som det arbeides videre med

Det vil alltid være et betydelig antall tilsatte ved NTNU som har et legitimt og midlertidig tilsettingsforhold. Det er derfor nødvendig å videreutvikle en personalpolitikk som tar hensyn til de spesielle forholdene som mange av disse arbeider under.

Likeledes vil det være nødvendig med en del tiltak av mer teknisk karakter som opplæring, forbedret lønns- og personalsystem osv. som gjør NTNU mer profesjonell i sin håndtering av midlertidighetsproblematikken.

8.1 En personalpolitikk for midlertidig tilsatte

8.1.1 Likebehandling

Arbeidsmiljøloven slår fast at midlertidig tilsatte ikke skal diskrimineres innenfor noen sider av arbeidsforholdet, herunder utlysning av stilling, tilsetting, omplassering, forfremmelse, opplæring og annen kompetanseutvikling, lønns- og arbeidsvilkår og opphør av tilsettingsforholdet.

8.1.2 Færre, men mer langvarige tilsettingskontrakter

Det er vel kjent at NTNU har og har hatt midlertidige tilsatte med et betydelig antall fortløpende kontrakter, til dels av kort varighet. Dette tyder på at virksomheten har vært for forsiktig i sin vurdering av fremtidige arbeidsoppgaver til vedkommende. Enhetene må fortsatt vurdere om ikke virksomheten selv, og ikke den tilsatte alene, skal bære eventuelle omkostninger ved å ha kontrakter av en viss lengde.

8.1.3 Kriterier for fast tilsetting når det er lovhjemmel for midlertidighet

NTNU skal fortsatt, og 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.
Forhold som skal vurderes i en slik situasjon er

- Prosjektets varighet
- Om prosjektet er starten på oppbygging av et strategisk viktig område
- Markedssituasjonen: I en konkurransesituasjon kan det bli nødvendig å foreta fast tilsetting for å sikre seg en spesiell kompetanse.
- Mulighet for finansiering av fremtidige prosjekter der samme kompetanse kreves
- Prosjektmedarbeiderens kompetanse
    - Hvilket nivå ligger den på?
    - Er den av mer generell art eller er det en spisskompetanse?
- I hvilken grad oppgavene kan sies å være av permanent karakter
- Personalpolitiske vurderinger som
    - Alder på prosjektdeltaker (seniorpolitikk)
    - Antall tilsettingskontrakter til nå

- Samlet varighet av tilsettingsforholdene

Det er viktig at disse vurderingene også foretas av ansvarlig ledelse på institutt- og fakultetsnivå i samarbeid med enhetens HR-funksjon.

8.1.4 Undervisning og veiledning gitt av eksternt finansiert forskere

I utgangspunktet skal virksomhetens ordinære undervisnings- og veiledningsoppgaver utføres av ordinært tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger, dvs. utgiftene skal dekkes over virksomhetens grunnbudsjett.

Men tradisjonelt har en gitt undervisning og veiledning ut over grunnbudsjettet i tillegg. Typiske eksempler på dette er bruk av gaveprofessorat, eksternt finansierte stipendiater med pliktarbeid, eksternt finansierte bistillinger osv.

NTNU ønsker å benytte også eksternt finansierte forskere, og for så vidt også tilsatte eksternt finansierte stillinger som førsteamanuensis og professor, til undervisnings- og veiledningsoppgaver. Eksempelvis vil forskere på et Senter for fremragende forskning være helt i forskningsfronten innen sitt område og bør kunne dele sin kunnskap med studenter på ulike nivå.

Dette vil også være til fordel for denne gruppen tilsatte. Mange av de eksternt finansierte forskerne opplever at dagens meritteringsordninger ikke fanger opp deres faglige innsats som prosjektledere, veiledere, undervisere osv. Det blir dermed vanskelig for dem i etterkant å kunne dokumentere relevant praksis, noe som svekker dem i konkurransen om få, faste stillinger. Dette er et område der fagmiljøene bør vurdere å endre praksis.

De fleste eksternt finansierte tilsatte er tilsatt som *midlertidige forskere*, og dermed reises spørsmålet om forskere skal ha anledning til å undervise og veilede, og om dette medfører rettigheter i til fast stilling eller del av slik stilling.

Problemstillingen er tatt opp med Kunnskapsdepartementet. Verken lov, forskrift eller rettspraksis gir i følge KD noe entydig svar på dette, men oppfatning der er at undervisning og veiledning gitt av midlertidige forskere er akseptabel dersom følgende forutsetninger er til stede:

- undervisningen/veiledningen har tilknytning til prosjektet forskeren er tilsatt på
- undervisningen/veiledningen er av et begrenset omfang.

I tillegg må NTNU kreve at

- forskeren har den nødvendige pedagogiske kompetanse.

Dette er et springende punkt – ikke bare fordi undervisning og veiledning vil utgjøre gode bidrag til forskernes merittering – de representerer også en verdifull ressurs for NTNU.

Innenfor de rammene KD foreløpig har trukket må det være både ønskelig og mulig uten at rettskrav på stillinger eller stillingsandeler oppstår at forskere f.eks. oppnevnes som hovedveiledere for doktorgradsstudenter der studentene arbeider på forskerens prosjekt eller prosjekt som springer ut av dette, eller bidrar med enkeltforelesninger med stoff fra eget prosjekt.

Når omfanget av slik virksomhet blir problematisk kan være vanskelig å fastslå. Det kan være nærliggende å sette 20 % av en stilling som maksimal grense for undervisning og veiledning, noe som tilsvarer en bistilling som våre fulltidstilsatte kan ha ved annen virksomhet.

Problemstillingen vil bli tatt opp med KD.

8.1.5 Karriereplanlegging for stipendiater, postdoktorer og midlertidige tilsatte forskere

De siste årene har den økte satsing på forskerutdanning ført til kraftig økning i antallet *doktorgradskandidater*. Dette er bevisst nasjonal politikk for å heve kunnskapsnivået i samfunnet generelt. Utdanningskapasiteten er dimensjonert for å ivareta hele samfunnets behov, som instituttsektoren, næringsliv, industri, helsevesen m.m.

For en tid tilbake ble det synliggjort en del frustrasjon blant forskerrekrutter med hensyn til fremtidsmulighetene («lausungeaksjonen»). Det er nok et faktum at mange av stipendiatene ønsker seg en karriere innenfor universitets- og høgskolesektoren, langt flere enn hvor mange som kan sluses inn i ledige undervisnings- og forskerstillinger.

Tilsatte i *postdoktorstillinger* er i prinsippet i samme situasjon som stipendiatene. Selv om det dreier seg om færre, er også disse i en utdanningsliknende situasjon med sikte på å oppnå høyere kompetanse. Også for disse vil det være på langt nær nok ledige førsteamanuensisstillinger/professorater når postdoktorperioden er omme.

Det fremstår derfor som et godt personalpolitisk tiltak å veilede stipendiater og postdoktorer slik at de gjøres kjent med jobbmulighetene *utenfor* NTNU, og at de ser seg tjent med en karriere utenfor universitets- og høgskolesektoren. Karriereveiledning som en del av ph.d.-løpet har fått større oppmerksomhet, og fagmiljøene ser til å følge opp dette på en god måte.

Også midlertidige tilsatte *forskere* bør veiledes og gis hjelp til en karriere ut over å være midlertidig tilsatt ved NTNU. Mange fagmiljøer har et saklig behov for å ha midlertidighet, men dette bør ikke løses med en pool av de samme ansatte. Etter en viss tid bør de midlertidige enten få fast stilling – f.eks. som forsker – eller fått hjelp til å søke seg vekk fra NTNU

8.1.6 Prosjekttørke

Fra tid til annen vil det være grunn til å anta at et nytt prosjekt vil avløse et eksisterende, men at det kan gå noe tid mellom dem. I en del tilfeller vil det være ønskelig å kunne benytte avsatte midler for å lønne forskere mellom prosjektene. Det må forutsettes at dette er for et begrenset tidsrom. Dette gjør det mulig å unngå å måtte avslutte en tilsetting gjennom en ressurskrevende oppsigelse og – ikke minst – det gjøre det mer attraktivt å være tilsatt ved NTNU og dermed bidra til å sikre godt kvalifiserte medarbeidere.

8.2 Andre tiltak

8.2.1 Opplæring

Selv om mange av bestemmelsene om midlertidige tilsettinger i Tjenestemannsloven, og for så vidt også i Universitets- og høgskoleloven – har det vist seg at bestemmelsene er såpass kompliserte at opplæring innen denne delen av tjenestemannsretten må gjentas regelmessig.

8.2.2 Arbeidskontrakter

De fleste arbeidskontrakter som inngås i dag har sine utspring i standardiserte – og juridisk sett korrekte – maler. Erfaringsmessig utvises det en viss kreativitet etterhvert som maler tas i bruk, og det kan være grunn til å forsikre seg om at dagens kontrakter tilfredsstiller de kravene som gjelder.

8.2.3 NTNUs lønns- og personalsystem

NTNUs lønns- og personalsystem må utvikles videre til å bli et verktøy for å skaffe oversikt hjemmelsbruken når det tilsettes midlertidig.

8.2.4 Utlysning av eksternt finansierte stillinger

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 tilsettingsforholdet er av en slik varighet at krav om fast stilling kan fremsettes, utfordrer dette kvalifikasjonsprinsippet ytterligere.

Personalsjefen er i ferd med å revidere retningslinjene for tilsetting uten kunngjøring slik at terskelen for å tilsette uten kunngjøring heves. Dette vil normalt sikre mer kvalifiserte medarbeidere, som i sin tur vil kunne være enklere å omplassere i tilfelle et prosjekt avsluttes og omplassering av tjenestemann blir aktuelt.

8.2.5 Sentralt tilsettingsorgan

En konsekvens av i større grad å tilsette fast i midlertidige prosjekter er at tilsettingsforholdet ved prosjektavslutningen dermed må bringes til opphør gjennom *oppsigelse*. Svært ofte vil NTNU ha plikt til å tilsette vedkommende i en annen, passende stilling for å unngå dette. Erfaringsmessig har dette vært vanskelig å få til, hovedsakelig fordi hvert enkelt fakultet har sine egne tilsettingsorganer med sine egne myndighetsområder.

I en egen sak vil det derfor bli foreslått at det opprettes et *Sentralt tilsettingsorgan ved NTNU* som avgjør saker der overtallige ikke blir tilsatt i stillinger de hevder fortrinnsrett til.

Vedlegg:

- S-sak 53/13:
  http://www.ntnu.no/styret/saker_prot/02.10.13web/53.13%20Midlertidighet.pdf

- Personalpolitikk for NTNU
  http://www.ntnu.no/c/document_library/get_file?uuid=820d28ad-d878-49d0-9abf-d8bd470b0f85&groupId=10137

- Enhetenes tilbakemeldinger

Vedlegg

ENHETENES TILBAKEMELDINGER

1. Strategiske planer med tilhørende bemanningsplaner

a. I hvilken grad er slike bemanningsplaner utarbeidet?
Sammendrag
Fakultetene har utarbeidet strategiske bemanningsplaner med noe ulik tidshorisont.

b. I hvilken grad har disse bidratt til å kunne foreta faste tilsettinger fremfor midlertidige?
Sammendrag
Med unntak av DMF er det vanskelig å se at flere har blitt tilsatt fast fremfor midlertidig.

2. Omgjøring av midlertidige tilsettingsforhold til faste når arbeidstakeren allerede har sterkt stillingsvern og fortrinnsrett til annen stilling

a. Hvilke typer tilsettingsforhold har blitt gjort faste?
Sammendrag
Ved DMF, IVT, NT, og VM: Stillinger som forskere, professor II, 1.amanuensis, universitetslektor, rådgiver, førstekonsulent, overingeniør, ingeniør.

b. Hvor mange tilsettingsforhold har blitt gjort faste?
Sammendrag
Ved DMF, IVT, NT, og VM: 22 stillinger.

3. Midlertidige tilsettinger uten om utdanningsstillinger, vikariater og åremålstilsettinger

a. Hvor mange har blitt midlertidig tilsatt?
Sammendrag
Ca. 250 hvorav drøyt 100 ved DMF og 100 ved VM.

b. Hvilken lovhjemmel er blitt brukt?
Sammendrag
Tjml. § 3.2.a

c. Hva slags begrunnelser er lagt til grunn for slike tilsettinger?
Sammendrag
Forskning på tidsbegrenset prosjekt, Nye Senter for fremragende forskning, behov for ressurser i en kort periode, sommerhjelp.

4. Karriereplanlegging - spesielt for stipendiater og postdoktorer
Beskriv omfanget av slik karriereplanlegging som har skjedd etter styrevedtaket.
Sammendrag
Ved de fleste fakultetene drives karriereveiledning på instituttnivå: Gjennom medarbeidersamtaler, av veileder gjennom introduksjon til faglige miljøer utenfor instituttet osv.

5. Behandling i organer ved enheten
Beskriv hvordan midlertidighetsproblematikken håndteres ved enheten: Fakultetsstyret, ledermøter, LOSAM-møter o.l.

Sammendrag
Både styrene, ledermøtene og LOSAM ved fakultetene behandler gjennomgående problematikken. Ved DMF vurderes de midlertidige tilsettingene i forbindelse med strategisk personalplan, og temaet blir tatt opp i dialogmøtene med dekanus.

6. Enhetens egen kapasitet og kompetanse

a. Vurder om enheten selv har den nødvendige *kapasitet* til å håndtere midlertidighetsproblematikken.
Sammendrag
De fleste fakultetene melder om tilstrekkelig kapasitet, eller at de vil få det.

b. Vurder egen *kompetanse*, og av hva som eventuelt må gjøres for å øke denne.
Sammendrag
De fleste fakultetene er i ferd med å få kompetanse, men henter juridisk kompetanse i Personalavdelingen.

7. Personalavdelingens rolle
Vurder hvordan Personalavdelingen i større grad kan bistå enhetene i å redusere uønsket midlertidighet.
Sammendrag
Personalavdelingen må ha juridisk kompetanse, og holde kurs i lov- og avtaleverket.