NTNU
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
S-sak 25/16

06.04.2016
Saksansvarlig: Ida Munkeby
Saksbehandler: Petter Wiig

NOTAT

Til: Styret
Fra: Rektor
Om: Midlertidige tilsettinger ved NTNU – 2015

Tilråding:
Styret konstaterer at andelen av midlertidige tilsettinger i 2015 har økt. Styret peker på at midlertidigheten kan øke noe i en periode som konsekvens av fusjonsprosessen

Styret vil understreke betydningen av å ha et fortsatt lederfokus på unødvendig midlertidighet, med spesiell vekt på langvarig midlertidighet.

Styret påpeker viktigheten av at eksternt finansierte stillinger i størst mulig grad tilsettes etter kunngjøring for å ivareta kvalifikasjonsprinsippet.

1. Innledning

Saken legger frem oppdatert statistikk over midlertidighet i sektoren (Kilde: NSDs Database for statistikk om høgre utdanning (DBH). Statistikken er pr. 01.10.2015, og viser dermed situasjonen ved det gamle NTNU og høyskolene før fusjonen. Dette gir dermed et noe fragmentert bilde av dagens NTNU.

Statistikken viser at gamle NTNU har hatt en økning på ca. 2 prosentpoeng i bruk av midlertidige tilsettinger sammenliknet med 2014 innenfor undervisnings- og forskerstillinger, saksbehandler-stillinger samt ingeniørstillinger. For høyskolene var situasjonen denne: HiST nedgang på ca.1 prosentpoeng, HiÅ økning på ca. 2 prosentpoeng og HiG er økning på ca. 2 prosentpoeng.

Universitetsstyret har for øvrig under tidligere behandlinger truffet vedtak om hvordan midlertidigheten skal kunne reduseres, og pekt på elementer i en personalpolitikk for midlertidige tilsatte. Dette har hatt god effekt.

I saken pekes det derfor på at behovet for nye tiltak ikke synes å være presserende; det er snarere et sterkere *lederfokus* på problemstillingene som skal til for å få en reduksjon av den unødvendige midlertidigheten.

2. Bakgrunn

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

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

Universitetsstyret har behandlet problemstillinger omkring midlertidighet i 2011, 2012 og 2013 og 2014 truffet vedtak med sikte på å redusere midlertidigheten:

Mai 2011

- *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*

Desember 2012

- *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.*

Oktober 2013

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

Desember 2013

Styret slutter seg til vurderingene i notatet og ber rektor arbeide videre med aktuelle tiltak.
Styret ber om å få en tilbakemelding om utviklingen i løpet av 2014.

Desember 2014
Styret konstaterer at det arbeides godt med reduksjon av uønsket midlertidighet, og er tilfreds med at NTNU har lav midlertidighet sammenliknet med de andre store universitetene.
Styret ber rektor fortsette dette arbeidet, og ha et spesielt fokus på langvarig uønsket midlertidighet.

3. Virksomhetens behov for midlertidige tilsettinger

Universitets- og høgskolesektoren – som resten av arbeidslivet – har behov for å foreta midlertidige tilsettinger. En del midlertidige tilsettinger skyldes at stillingene *i seg selv* er midlertidige – dvs. åremålsstillinger – og typiske for sektoren: Rektor, dekan, instituttleder, vitenskapelig assistent, 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. er også eksempler på tilsettingsforhold der midlertidighet er naturlig.

Disse variantene av universitetsspesifikke midlertidige tilsettinger oppleves i all hovedsak som ukontroversielle. Men også andre varianter av midlertidige tilsettinger forekommer – midlertidige tilsettinger i stillinger som ikke er midlertidige *i seg selv*: Tilsetting på tidsavgrensede prosjekter (typisk som forsker og avdelingsingeniør), vikarer (bl.a. ved forskningstermin), timelærere ved spesielle behov og andre mer kortvarige midlertidige tilsettinger.

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	Bevilgningsfinansiert, fast tilsatt i mer enn ett år, mindre enn i to år	Ja	Nei	Nei
2	Bevilgningsfinansiert, 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

Når fakultetene vegrer seg for å tilsette eksternt finansierte forskere i faste stillinger, skyldes dette i første rekke konsekvensene av rettighet som følge av oppsigelse som vil inntre når prosjektet opphører – krav om annen passende stilling.

Men denne bestemmelsen er ikke unik: Arbeidsmiljøloven har i § 14-2 bestemmelser som sikrer midlertidige tilsatte på tilsvarende måte:

(1) Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold har fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for.

(2) Fortrinnsretten gjelder også arbeidstaker som er midlertidig ansatt og som på grunn av virksomhetens forhold ikke får fortsatt ansettelse. Dette gjelder likevel ikke arbeidstaker i vikariat. Fortrinnsretten gjelder dessuten for arbeidstaker som har akseptert tilbud om redusert stilling i stedet for oppsigelse.

Disse bestemmelsene innebærer at NTNU som er underlagt Tjenestemannsloven, og f.eks. SINTEF som er underlagt Arbeidsmiljøloven, har de samme forpliktelsene ovenfor arbeidstakere som sier opp f.eks. på grunn av manglende prosjektinntekter. Etter Arbeidsmiljøloven § 14 (2) har arbeidsgiver en ytterligere forpliktelse: Plikten til å ansette en oppsagt arbeidstaker i en ledig stilling vedkommende er kvalifisert for gjelder også for *midlertidige ansatte*, noe som ikke er tilfelle for midlertidig tilsatte eksternt finansierte forskere i staten.

En kan også merke seg at arbeidsmiljøloven § 14-9 (6) har en bestemmelse som sier at arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år når arbeidet har vært av midlertidig karakter, *skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse.* Når det gjelder ansatte i eksternt finansierte forskerstillinger i staten har tjenestemannsloven ingen tilsvarende bestemmelse.

Det kan også legges til at en tjenestemann som sies opp etter tjenestemannslovens bestemmelser normalt vil ha krav på annen passende stilling i *staten* dersom slik stilling ikke finnes innenfor egen virksomhet.

Det har for øvrig vært noen tilfeller der fast ansatt forsker ved oppsigelse har krevd ledig stilling som *førsteamanuensis* innen vedkommendes fagområde. Dette kravet har NTNU avvist til nå, og har fått støtte for dette synet gjennom en dom i Borgarting lagmannsrett i 2015 der retten kom frem til at en oppsagt forsker fra Universitetet i Oslo ikke hadde krav på en ledig stilling som førsteamanuensis. Begrunnelsen her var dels at en førsteamanuensistilling innholdsmessig fraviker for mye til at den kan sies å være en s.k. passende stilling i tjenesterettslig forstand, og dels at karrieremuligheten for en tjenestemann som er ansatt som førsteamanuensis – dersom vedkommende oppnår tilstrekkelig kompetanse – vil ha krav på stilling som professor. En forsker vil ikke ha en slik rett.

Vi er forøvrig kjent med at Borgarting lagmannsrett i 2016 kom frem til *motsatt* kjennelse i en tilsynelatende lik sak. Men bare tilsynelatende lik; forskerens arbeidsvilkår og finansiering var så pass forskjellig fra hva som er gjeldende for ordinære eksternt finansierte forskere at dommen ikke kan sies å ha skapt presedens. Kunnskapsdepartementet har for øvrig anbefalt at dommen ankes.

Prinsippet er for øvrig vesentlig: Dersom det fravikes, vil en for det første stå i fare for i økt grad å rekruttere inn i stillinger som førsteamanuensis med utgangspunkt i *rettigheter* og ikke etter *kvalifikasjoner*. For det andre vil dette vanskelig la seg forsvare samtidig som det nå er satt et fokus på undervisernes *pedagogiske kvalifikasjoner*.

Et annet prinsipp er dette: Virksomheten har ingen forpliktelse til å opprette en stilling for å imøtekomme rettighetene til en overtallig tjenestemann. Dennes rettigheter er utelukkende knyttet til stillinger som *er* opprettet og klar for en tilsettingsprosess.

5. Noen dilemmaer ved bruk av midlertidighet

- 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 tilsettingsforholdet 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 tilsettinger, 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 tilsettinger
  En viss dynamikk i arbeidskraften, både kvalitativt og kvantitativt, er nødvendig. Slik dynamikk kan prinsipielt oppnås på to forskjellige måter: Ved midlertidige tilsettinger, eller gjennom oppsigelser. I staten er oppsigelser er 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.

- 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 imidlertid noen uavklarte tjenesterettslige spørsmål.

Selv om en generelt ønsker å redusere midlertidighet, er det ønskelig med spesiell oppmerksomhet knyttet på *langvarig unødvendig midlertidighet.*

Svært mange av våre midlertidige ansatte forskere har lang fartstid ved NTNU gjennom ulike midlertidige tilsettingsforhold: Mange har vært ansatt 3 – 4 år som stipendiat, noen har i tillegg vært ansatt 2 – 4 år som postdoktor, og noen har en rekke prosjekttilsettinger bak seg.

Innføringen av de nye innstegsstillingene, som vil ha en varighet på 6 – 7 år, vil videre øke antall midlertidige tilsettingsforhold, og også kunne bidra til at flere ansatte totalt sett får langvarig midlertidighet.

Paga, som i all hovedsak er et *lønnssystem* og ikke et personalforvaltningssystem, mangler funksjonalitet som gjør det enkelt å få frem statistikk som viser hvor lenge midlertidige ansatte forskere har vært ansatt ved NTNU. Tallene som en har klart å fremskaffe gjennom en kombinasjon av å bruke Paga og å gå gjennom ansattes personalmapper er beheftet med så stor usikkerhet at det er vanskelig å trekke noe konklusjoner. Tallene benyttes derfor ikke.

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. Til tross for Pagas manglende funksjonalitet har likevel enhetene nå startet arbeidet med å registrere lovhjemmel for – eller årsaken til – at det tilsettes midlertidig. Tallene som en forsøksvis har klart å fremskaffe er også her beheftet med så stor usikkerhet at det er vanskelig å trekke noe konklusjoner. Tallene benyttes derfor ikke.

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, midlertidige bistillinger, stipendiatstillinger og postdoktorstillinger er fratrukket.

Institusjon	2011			2012			2013			2014			2015		
	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%
NTNU	1 408	262	18,6	1 413	258	18,3	1 387	222	16,0	1 428	238	16,7	1 478	284	19,2
HiST	375	51	13,6	408	55	13,4	430	53	12,3	442	44	10,0	463	39	8,5
HiÅ	94	13	13,4	107	14	13,5	111	13	11,4	118	17	14,2	126	18	14,3
HiG	143	23	16,2	144	25	17,5	146	22	14,9	161	25	15,7	177	34	19,1
UiB	1 073	234	21,8	1 105	256	23,2	1 099	239	21,8	1 107	240	21,7	1 135	268	23,7
UiO	1 648	409	24,8	1 670	397	23,8	1 701	396	23,3	1 718	397	23,1	1 738	408	23,5
UiT	925	293	31,7	994	284	28,6	984	268	27,2	1 123	247	22,0	1 168	256	21,9
Sum	5 666	1 285	22,7	5 841	1 290	22,1	5 856	1 213	20,7	6 097	1 209	19,8	6 285	1 308	20,8

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

Kommentar: Statistikken viser at gamle NTNU har hatt en økning 2,5 prosentpoeng i bruk av midlertidige tilsettinger sammenliknet med 2014 innenfor undervisnings- og forskerstillinger. For høyskolene var situasjonen denne: HiST nedgang på 1,5 prosentpoeng, HiÅ økning på 0,1 prosentpoeng og HiG en økning på 3.4 prosentpoeng.

Gamle NTNU har fortsatt lavere midlertidighet enn de andre breddeuniversitetene.

Tabell 6.1 (2)

Saksbehandler- og utrederstillinger															
Institusjon	2011			2012			2013			2014			2015		
	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%
NTNU	878	122	13,9	899	116	12,9	949	118	12,5	953	116	12,2	989	130	13,1
HiST	149	18	12,0	166	22	13,5	171	29	16,7	183	29	15,8	182	28	15,4
HiÅ	38	8	20,6	38	6	16,4	40	9	21,6	46	10	22,4	53	15	28,4
HiG	35	3	8,0	41	6	14,4	43	6	14,0	45	10	22,1	51	12	24,0
UiB	630	75	11,9	646	81	12,5	655	64	9,8	675	81	11,9	686	70	10,2
UiO	1 259	294	23,3	1 236	231	18,7	1 265	229	18,1	1 303	240	18,4	1 327	240	18,1
UiT	500	124	24,8	511	108	21,2	527	98	18,6	570	95	16,7	594	103	17,3
Sum	3 488	644	18,5	3 536	570	16,1	3 651	552	15,1	3 775	581	15,4	3 882	597	15,4

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

Kommentar: Statistikken viser at gamle NTNU har hatt en økning 0,9 prosentpoeng i bruk av midlertidige tilsettinger sammenliknet med 2014 innenfor saksbehandler- og utrederstillinger. For høyskolene var situasjonen denne: HiST nedgang på 0,4 prosentpoeng, HiÅ økning på 6,0 prosentpoeng og HiG en økning på 1,9 prosentpoeng.

Gamle NTNU har fortsatt lavere midlertidighet enn de andre breddeuniversitetene, UiB unntatt.

Tabell 6.1 (3)

Ingeniørstillinger															
Institusjon	2011			2012			2013			2014			2015		
	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%
NTNU	628	77	12,2	624	67	10,8	648	60	9,2	661	51	7,6	697	72	10,3
HiST	48	9	17,9	49	7	13,9	48	3	5,8	49	5	10,3	49	5	11,1
HiÅ	15	1	6,5	17	3	15,9	18	2	12,6	14	1	7,4	15	1	8,2
HiG	14	5	35,7	15	5	33,3	14	5	32,8	14	3	21,3	15	2	13,3
UiB	335	66	19,8	362	75	20,7	339	47	13,8	376	63	16,8	402	74	18,3
UiO	742	93	12,6	754	97	12,9	740	84	11,4	767	90	11,7	766	88	11,5
UiT	261	61	23,3	256	40	15,5	272	34	12,5	290	35	12,0	289	26	9,1
Sum	2 044	312	15,2	2 076	293	14,1	2 078	234	11,3	2 171	247	11,4	2 233	269	12,0

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

Kommentar: Statistikken viser at gamle NTNU har hatt en økning 2,7 prosentpoeng i bruk av midlertidige tilsettinger sammenliknet med 2014 innenfor ingeniørstillingene. For høyskolene var situasjonen denne: HiST økning på 0,8 prosentpoeng, HiÅ økning på 0,8 prosentpoeng og HiG en nedgang på 8.0 prosentpoeng.

Gamle NTNU har fortsatt lavere midlertidighet enn de andre breddeuniversitetene, UiT unntatt.
Tabell 6.1 (4)

Totalt															
Institusjon	2011			2012			2013			2014			2015		
	Totalt	Midl.	Andel	Totalt	Midl.	Andel	Totalt	Midl.	Andel	Totalt	Midl.	Andel	Totalt	Midl.	Andel
NTNU	2 914	461	15,8 %	2 936	441	15,0 %	2 984	400	13,4 %	3 042	405	13,3 %	3 163	486	15,4 %
HiST	571	77	13,6 %	622	84	13,5 %	649	84	13,0 %	674	78	11,6 %	694	73	10,5 %
HiÅ	148	22	14,6 %	161	23	14,4 %	169	24	14,0 %	177	28	15,8 %	194	34	17,7 %
HiG	192	31	16,1 %	200	36	18,0 %	202	32	15,9 %	220	38	17,4 %	244	48	19,8 %
UiB	2 038	376	18,4 %	2 113	412	19,5 %	2 093	350	16,7 %	2 158	384	17,8 %	2 223	412	18,5 %
UiO	3 648	796	21,8 %	3 660	725	19,8 %	3 705	709	19,1 %	3 788	727	19,2 %	3 831	736	19,2 %
UiT	1 687	478	28,3 %	1 761	432	24,5 %	1 783	400	22,4 %	1 983	377	19,0 %	2 051	385	18,8 %
Sum	11 198	2 241	20,0 %	11 453	2 153	18,8 %	11 585	1 999	17,3 %	12 043	2 037	16,9 %	12 399	2 174	17,5 %

Kommentar: Statistikken viser at gamle NTNU har hatt en økning 2,1 prosentpoeng i bruk av midlertidige tilsettinger sammenliknet med 2014 innenfor undervisnings- og forskerstillinger, saksbehandler-stillinger samt ingeniørstillinger. For høyskolene var situasjonen denne: HiST nedgang på 1,1 prosentpoeng, HiÅ økning på 1,9 prosentpoeng og HiG en økning på 2,4 prosentpoeng.

Gamle NTNU har fortsatt lavere midlertidighet enn de andre breddeuniversitetene.

6.2 Stillinger ved gamle NTNU

Et utvalg av stillinger ved gamle NTNU er plukket ut fra DBH 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	2011			2012			2013			2014			2015			Diff
	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Totalt	Midl.	%	Pros.poeng
Avdelingsingeniør	247	60	24,4	247	53	21,5	227	46	20,3	224	34	15,1	224	47	21,1	6,0
Forsker	187	148	79,1	184	142	77,4	181	126	69,7	201	146	72,8	239	181	75,7	2,9
Førsteamanuensis	420	36	8,5	418	31	7,5	379	21	5,6	385	23	6,1	390	24	6,1	0,0
Førstekonsulent	346	54	15,7	358	57	15,9	354	57	16,2	349	56	15,9	325	60	18,5	2,5
Ingeniør	111	5	4,9	105	6	5,3	105	3	2,9	105	2	2,1	91	2	2,6	0,5
Konsulent	141	21	14,6	121	17	13,9	109	14	12,5	92	10	10,9	73	11	15,6	4,7
Kontorsjef	53	5	9,4	51	1	2,0	47	2	4,2	48	4	8,3	48	1	2,1	-6,2
Overingeniør	196	9	4,4	196	8	4,0	227	9	3,9	240	13	5,3	270	18	6,6	1,3
Professor	622	20	3,2	629	22	3,4	648	16	2,5	659	14	2,0	662	17	2,6	0,6
Prosjektleder	15	10	66,2	16	9	57,1	19	8	44,4	21	11	50,5	28	12	42,5	-8,0
Rådgiver	124	22	17,4	136	18	13,0	164	17	10,1	163	17	10,7	191	15	7,8	-2,9
Senioringeniør	50	1	2,0	54	1	1,9	63	1	1,6	69	1	1,7	88	5	5,4	3,6
Seniorkonsulent	91	6	6,0	106	6	5,2	134	9	7,0	153	9	6,0	182	16	8,7	2,7
Seniorrådgiver	55	3	6,2	59	2	2,9	80	5	6,5	88	4	4,8	100	4	4,0	-0,8
Universitetslektor	130	45	34,7	133	49	37,0	123	40	32,4	128	39	30,5	131	48	36,6	6,1
Sum	2 788	444	15,9	2813	421	15,0	2 860	375	13,1	2 922	383	13,1	3 043	461	15,2	2,1

Kommentar: Ser en på midlertidighet i 2015 skiller følgende stillingstyper seg ut hva angår kraftig økning i midlertidighet: Avdelingsingeniør, forsker, førstekonsulent, konsulent, senioringeniør, seniorkonsulent og universitetslektor.

Vedlagt følger for øvrig en enhetsvis oversikt over disse stillingene der stillingstyper med 10 årsverk eller mer og med en økning i midlertidighet på 2,5 prosentpoeng (pp) eller mer er markert.

Midlertidigheten i stillinger som førstekonsulent, konsulent og rådgiver kan antas å skyldes vikariater – uten at vi har et sikkert belegg for dette. 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) Sammenlikning BOA-aktiviteter og utvalgte stillinger med midlertidig tilsetting

	2014	2015	%
BOA (hele 1 000)	1 351 962	1 542 003	14,1
Avdelingsingeniør	21	24	13,4
Forsker	115	133	16,0

Dette viser at mens økningen i midlertidighet blant eksternt finansierte avdelingsingeniører er lavere enn økningen av BOA-aktiviteter, er økningen av midlertidighet blant eksternt finansierte forskere noe høyere enn økningen av slik aktivitet.

7. Kommentarer fra enhetene

Fakultetene, Vitenskapsmuseet, NTNU i Ålesund, NTNU i Gjøvik og Faggruppe rekruttering og forvaltning i Fellesadministrasjonen ble bedt om å gi tilbakemeldinger på følgende spørsmål eller tema:

- Hvor mange tilsettinger er blitt gjort faste der hvor det er det er lovhjemmel for midlertidighet, og i hvilke type stillinger har dette skjedd?
- Hvor mange midlertidige tilsatte har fått fast stilling selv om det er lovhjemmel for fortsatt midlertidighet?
- Redegjør for hvilke spesifikke planer eller tiltak enheten har for å redusere midlertidigheten i 2016, herunder hvilke kvantitative mål som er satt.
- Enhetene fra gamle NTNU ble bedt om å kommentere særskilt utviklingen i stillingstypene der det er *10 årsverk eller mer og med en økning i midlertidighet på 2,5 prosentpoeng (pp) eller mer (jfr. vedlegget)*.

HF

Førstekonsulent : 8,1 pp
Universitetslektor : 3,0 pp

SVT

Forsker : 29,1 pp
Førstekonsulent : 3,2 pp
Konsulent : 9,8 pp
Seniorkonsulent : 9,1 pp
Universitetslektor : 11,4 pp

DMF
Avdelingsingeniør : 16,3 pp
Forsker : 6,1 pp
Overingeniør : 5,8 pp
Senioringeniør : 6,8 pp
Seniorkonsulent : 6,0 pp

IVT
Avdelingsingeniør : 3,1 pp
Forsker : 7,6 pp
Senioringeniør : 16,7 pp

NT
Førstekonsulent : 3,7 pp
Ingeniør : 3,6 pp

AB
Førsteamanuensis : 15,5 pp

VM
Avdelingsingeniør : 15,1 pp
Overingeniør : 2,9 pp

Fellesadministrasjonen
Førstekonsulent : 5,8 pp
Konsulent : 5,3 pp
Seniorkonsulent : 2,8 pp

Å tolke enhetenes svar og kommentarer på spørsmål og tema har for øvrig ikke vært uten utfordringer.

Enhetenes svar:

Enhet	**Midlertidighet som er gjort om til faste**	**Planer for ytterligere reduksjon**	**Kommentar til særskilte stillingstyper**
HF	5 ansatte 5 midlertidige tilsettinger ble avviklet-	Har redusert midlertidighet i administrative stillinger betydelig og har ingen videre planer.	Økningen i midlertidighet i førstekonsulentstillinger og universitetslektorstillinger skyldes i hovedsak vikarbruk.
SVT	2 fikk fast stilling etter avlagt doktorgrad.	Tilsette fast der midlertidigheten er begrunnet i at arbeidet ennå ikke er fast organisert.	Forsker: Økning av prosjekter. Førstekons., kons. og seniorkons: Dels tilsetting for bestemt tidsrom, dels midl. i

			påvente av ferdig organisering, dels vikariater. Universitetslektor: Kombinasjoner av prosjekt, kvalifisering, vikariater mm.
DMF	8 ansatte	Hovedregel fast tilsetting. Omgjøring til fast når sterkt oppsigelsesvern.	Mye av økningen skyldes økning av prosjekter. 13 – 14 midlertidige er blitt fast i løpet av 2016.
IME	Ingen	Ha samme andel midlertidige i 2016 som i 2015.	Berøres ikke av dette.
IVT	Ikke rapportert	Øke bevisstheten om bruk av midlertidighet i samarbeid med instituttene. Bruke ledermøter, LOSAM o.l. til dette. Foreta grundige vurderinger i tilfelle midlertidighet.	Avd.ing. og senioring.: Absolutt økn. i midl. er 2 årsverk. Forsker: Økning av prosjekter. Dr.gradsstud. tilsettes som forskere for å ferdigstille, ferdige kandidater tilsettes som forsker i påvente av å tilsettes som postdoktor.
NT	4 ansatte, i tillegg 4 som har søkt og fått faste stillinger.	Antar økning av midlertidige tilsettinger pga. økning i prosjekter generelt og SFI/SFF/FME 1) spesielt.	Har hatt en generell nedgang i midlertidige årsverk siden 2011. Førstekons: Midl. i påvente av adm. organisering. Ingeniør: Etterslep av arbeid.
AB	Ingen.	Ingen.	Førsteamanuensis: En vesentlig del av disse er åremålsstillinger (kunstnerisk virksomhet)
FHS	6 ansatte.	Andel midl. i 2015 var snaue 10 %. Målsetting i 2016 vurderes senket fra 15 % til 10 %.	Ikke etterspurt.
FLT	Ingen	Midlertidighet er kun i form av vikariater, og har derfor ingen planer.	Ikke etterspurt.
FT	Ingen	Plan om 10 % midlertidighet	Ikke etterspurt.
HHT	Ingen	Midlertidighet er i all hovedsak knyttet til	Ikke etterspurt.

		bistillinger, åremålsstillinger og vikariater.	
NTNU i Ålesund	2 ansatte	Midlertidighet i 2015 var ca. 14 % Ambisjonsnivået for 2016 er 11 %, men kan bli krevende bl.a. pga. økende aktivitet knyttet til SFI. 1)	Ikke etterspurt.
NTNU i Gjøvik	4 ansatte	Har gjennom handlingsplan en ambisjon om å reduserer andelen midlertidige ansatte.	Noe feilkoding, noe vikarer, noe prosjekter.
VM	2 ansatte. 7 ansatte ved Revitaprosjektet med sluttdato 31.12.2015 fikk fast ansettelse i 2013.	Har besluttet å tilsette 2 feltledere i faste stillinger mot normalt midlertidige.	Avdelingsingeniør: I all hovedsak knyttet til Revitaprosjektet.
Fellesadm.	21 ansatte	I de tre LOSAM'ene er det fortløpende fokus på midlertidighet der statistikk blir gjennomgått.	Antar at dette er knyttet til fusjonen.

1) SFI : Senter for forskningsdrevet innovasjon
SFF : Senter for fremragende forskning
FME: Forskningssenter for miljøvennlig energi

8. Oppsummering

Noe av midlertidigheten – ikke minst innenfor saksbehandlerstillingene og rådgiverstillingene – skyldes fusjonen: I 2015 ble det åpnet for økt bruk av midlertidighet for å unngå nye, faste tilsettinger i en situasjon der det ikke er klart hva som ville bli det endelige bemanningsbehovet.

Videre kan t en del av økningen av midlertidige tilsatte forskere skyldes økning av BOA-aktivitetene.

Dette forklarer ikke hele økningen, og det kan se ut til at et par forhold vil være avgjørende for at midlertidigheten skal være under kontroll:

- Det må være et vedvarende lederfokus på problemstillingen for å redusere den unødvendige midlertidigheten. Styret – og lederne – har tidligere fått seg forelagt hvilke grep som skal foretas, hvilke vurderinger som skal gjøres.
- Om midlertidigheten skal analyseres nærmere er det behov for andre verktøy enn det NTNU rår over i dag. Ikke minst vil det være ønskelig å skaffe seg oversikter over varighetene av midlertidige tilsettinger for den enkelte ansatte. *Lønnssystemet* Paga gir oss ikke denne muligheten i dag. Det er også problematisk å følge med på hva slags type midlertidighet som forekommer. Hadde det eksempelvis vært mulig på en enkel måte å avdekke hvor mye av midlertidigheten som skyldes vikarbruk – som innen rimelighetens grenser er en mer akseptabel variant av midlertidighet – ville målrettede tiltak og kvantitative mål for midlertidighet lettere kunne besluttes.

Det har også tidligere vært fokus på *langvarig midlertidighet* for enkelte ansatte. Som vist tidligere i notatet har arbeidsmiljøloven en bestemmelse som sier at arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år når arbeidet har vært av midlertidig karakter, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Når det gjelder ansatte i eksternt finansierte forskerstillinger i staten har tjenestemannsloven ingen tilsvarende bestemmelse. Dette er imidlertid ikke til hinder for at NTNU kan innføre en liknende bestemmelse, som i så fall i første rekke vil berøre eksternt finansierte forskere som er tilsatt på et bestemt prosjekt eller for et bestemt tidsrom. Det som taler imot en slik lokal bestemmelse er prosedyrene omkring oppsigelse. Før eller senere vil det kunne oppstå prosjekttørke, hvilket vil medføre oppsigelse. I staten er dette en langvarig og kostbar affære der det inngår forhåndsvarsel, vedtak i tilsettingsorganet, ny behandling i tilsettingsorganet i tilfelle klage og sluttbehandling i styret som ankeinstans dersom tilsettingsorganet opprettholder sitt opprinnelige vedtak.

Endelig skal det påpekes at til tross for bestemmelsene om at tilsetting i eksternt finansiert stillinger ikke etter tjenestemannsloven forutsetter ekstern kunngjøring, vil tilsetting etter konkurranse være med å sikre at kvalifikasjonsprinsippet følges.

Vedlegg: Enhetsvise tabeller