

## NOTAT

Til: Styret

Fra: Rektor

**Om: Fusjonen - hvordan håndtere usikkerhet knyttet til fremtidig bemanningsbehov**

---

### Tilråding:

- Rektor gis fullmakt til å utarbeide egnede mekanismer som ivaretar både arbeidsgivers og arbeidstakers behov for å løse utfordringene knyttet til bortfall av oppgaver og ledighet i stillinger. Det forutsettes at dette skjer i samarbeid med tjenestemannsorganisasjonene.
  - Styret viser til S-sak 23/11 om bruk av vikarbyrå og opphever begrensingen på 6 mnd. i de tilfellene vikarbyrå blir funnet egnet som hjelpemiddel i forbindelse med fusjonen.
  - Tiltakene det er vist til i denne saken varer til 01.08.2017, men med mulighet for forlengelse.
- 

### 1. Bakgrunn

Allerede i dag ser vi de første tilløpene til overtallighet blant tekniske/administrativt ansatte, herunder ledere, i forbindelse med fusjonen, og det er grunn til å tro at gjennom resten av 2015, hele 2016 og et stykke ut i 2017 vil være behov for noen mekanismer som kan brukes til å håndtere utfordringene ved overtallighet.

Dette notatet skisserer noen løsninger.

### 2. Utfordringen

Det legges til grunn at nåværende omstillingsavtales bestemmelser om at ingen skal sies opp som følge av fusjonen videreføres, likeså bestemmelsen om at ansatte ikke skal pålegges å måtte flytte mellom de tre byene. Denne siste bestemmelsen vil for øvrig ikke være til hinder for *frivillig* flytting mellom byene.

Selv om det forutsettes at ingen skal sies opp som følge av fusjonen, vil ikke dette kunne forhindre at tjenestemenn kan bli *overtallige* i tjenestemannslovens forstand. Mens det ved normal overtallighet pålegges arbeidsgiveren å unngå oppsigelse ved å tilby annen passende stilling *om slik stilling finnes*, vil arbeidsgiver i denne fusjonsprosessen måtte sørge for at annen passende stilling etableres.

Det er spesielt to forhold som skaper usikkerhet omkring det bemanningsbehovet slik dette vil fremstå i 2017: Det vil for det første være uklart hvilke *nye stillinger* som må opprettes for å få den nye organisasjonen operativt. Og det vil for det andre i lang tid fremover være usikkert hvilke tjenestemenn som blir overtallige, eller som i det minste får redusert sin oppgaveportefølje. Denne usikkerheten blir ikke enklere å håndtere av at overtalligheten høyst sannsynlig blir avdekket *gradvis*.

I tillegg til disse forholdene vil det også på vanlig måte oppstå ledighet i stillinger som følge av at ansatte slutter, og det kan i prinsippet være ansatte som i forbindelse med oppsigelse vil ha krav på annen passende stilling ved NTNU.

### 3. Redskapene

Det er allerede inngått en avtale mellom de fire virksomhetene og tjenestemannsorganisasjonene om et *internt arbeidsmarked*. Dette er en ordning der ledige stillinger – som det er besluttet skal videreføres – først lyses ut internt ved de fire virksomhetene. Dette vil gjelde for faste stillinger og for midlertidige stillinger som kunngjøres med mulighet for fast tilsetting. Først etter at intern søker eventuelt ikke blir tilsatt, er det gitt anledning til ekstern kunngjøring på vanlig måte. Bakgrunnen for at en prøver å unngå ekstern kunngjøring er ønsket om å minimalisere overtallighet.

Ved utlysning av ledig stilling er det på bakgrunn av tjenestemannslovens bestemmelser gitt anledning til å tilsette midlertidig dersom *arbeidet ennå ikke er fast organisert og det derfor er usikkert hvilke tjenestemenn som trengs*. Et par sideeffekter av denne bestemmelsen er at dersom det viser seg av stillingen skal videreføres, vil vedkommende tjenestemann ha krav på stillingen. Dersom den legges ned, vil vedkommende ha krav på oppsigelse og i noen tilfeller (tjenestetid mer enn ett år) ha krav på annen passende stilling i virksomheten.

En annen måte å håndtere usikkerheten på er å benytte *vikarbyrå*. Her har imidlertid Styret i S-sak 23/11 truffet bl.a. følgende vedtak: «Bruk av vikarbyrå begrenses til å løse akutte situasjoner, og innenfor en periode på 6 måneder.» Bakgrunnen for dette var å minimalisere uønsket midlertidighet. Dersom vikarbyrå skal kunne benyttes som hjelpemiddel for å løse usikkerhet om bemanningsbehovet i forbindelse med fusjonen vil denne begrensingen gjøre det praktisk talt umulig å benytte vikarbyrå. Det er derfor ønskelig at begrensingen på 6 måneder oppheves. Det skal for øvrig understrekes at tjenestemannsloven har bestemmelser om bruk av vikarbyrå, og at brudd på noen av disse bestemmelsene kan medføre at den som leies inn får fast stilling hos innleier (NTNU).

Et fjerde tiltak kan være å etablere en *pool for overtallige*. Dette vil være en «virtuell» pool idet tjenestemennene ikke flyttes fysisk eller organisatorisk så lenge de er innenfor poolen. Noen retningslinjer for å få innpass i poolen må utarbeides. Å flytte tjenestemenn ut av poolen og inn i ledige stillinger kan være utfordrende dersom enheten der ledighet har oppstått ønsker kunngjøring av stillingen for å kunne tilsette den best kvalifiserte søkeren. Det kan derfor være nødvendig å opprette et *Sentralt tilsettingsråd* på NTNU-nivå etter mønster fra Tilsettingsrådet for overtallige arbeidstakere i staten som skal løse utfordringene når en tjenestemann har opparbeidet seg ekstern fortrinnsrett til annen stilling *i staten*.

Et slikt sentralt tilsettingsråd kan oppleves som kontroversielt fordi rådet fratrar de ordinære tilsettingsorganene myndighet, og det er nødvendig at dette tiltaket drøftes i dekanmøte, med tjenestemannsorganisasjonene osv.

### 4. Avslutning

Disse fire redskapene kan fungere som alternative tiltak og de må sees i forhold til hverandre når de anvendes. Det må likeledes utarbeides retningslinjer for pool for overtallige og for Sentralt tilsettingsråd.

Det er ønskelig at rektor får fullmakt til å utarbeide egnede mekanismer som ivaretar både arbeidsgivers og arbeidstakers behov, og at dette skjer i samarbeid med ledergruppe og tjenestemannsorganisasjonene.

Det forutsettes at tiltakene nevnt i dette notatet er tidsbegrenset.