

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret		12.11.2018

Bruk av og status for midlertidige ansettelses ved MH-fakultetet

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Bakgrunn:

Oppfølging av sak 30/18 der Fakultetsstyret ønsker en informasjonssak om bruk av og status for midlertidige ansettelses ved MH-fakultetet.

NTNU

Styrevedtak i NTNUs styre

NTNUs styre behandler hvert år status for midlertidige ansettelsesforhold ved NTNU, basert på oppdatert statistikk. I juni 2018 vedtok NTNUs styre følgende:

- «Hovedregelen for ansettelse i alle stillinger ved NTNU skal være fast ansettelse. Dette gjelder også for ansettelse i eksternt finansierte prosjekter. Unntaket er ved ansettelse i åremålsstillinger og utdanningsstillinger, som er midlertidige i sin natur.
- Hovedregelen om fast ansettelse kan fravikes der midlertidigheten klart kan hjemles i statsansatteloven og særskilt begrunnes i at stillingens arbeidsoppgaver og kompetansekrav er så spisset at mulighet for overføring til annen stilling / andre oppgaver senere synes spesielt utfordrende. Dette gjelder både for forskere og teknisk-administrativt ansatte.
- Styret gir rektor fullmakt til å utarbeide nærmere retningslinjer for praktisering av tiltakene, herunder å vedta etablering av overordnet felles ansettelsesmyndighet/organ som skal behandle overtallighets-/oppsigelsessaker i tråd med styrets innspill.
- Problematikken omkring midlertidighet drøftes med tjenestemannsorganisasjonene minst to ganger i året på fakultet og sentralt nivå."

For å få ned bruken av midlertidige ansettelser ønsker NTNUs styre å gjennomføre en rekke tiltak. Disse er:

- Opprydding i prosjekter finansiert av Forskningsrådet, blant annet SFF-er (sentre for fremragende forskning) og SFI-er (sentre for forskningsdrevet innovasjon), slik at alle ansettelsene i disse kategoriene gjøres faste, med noen unntak for åremålsstillinger og ved særskilte tilfeller.
- Sterkere styring av eksternfinansierte prosjekter, for å sørge for at prosjektene er innenfor instituttets strategier. Leder må i større grad ta ansvar for og styre prosjekttakvisisjon. Nyrekruttering må i større grad forankres hos ledelsen. I tillegg skal det utvises større tilbakeholdenhet med å tilknytte seg enkeltstående forskere med egenfinansiering.
- Sterkere styring ved rekruttering av eksternt finansierte forskere, slik at en legger større vekt på bredde i kvalifikasjoner, med større muligheter for fleksibilitet og fremtidig omstilling. NTNU vil også heller rekruttere til fagområde enn til enkeltstående forskningsprosjekt. I erkjennelsen av at forskerstillingen er i ferd med å bli en del av den ordinære bemanningen skal det utvikles politikk for forskerrollen, karriereløp i forskerkodene samt ordnede rekrutterings- og tilsettingsforhold.
- Utvikle instituttledernes handlingsrom for håndtering av eksternt ansatte forskere ved prosjekttørke. Her ses på mulighetene for å etablere en økonomisk buffer for tiden mellom prosjekter. Andre muligheter ligger innen bruk av forskere til undervisning og veiledning i kortere perioder og innen merittering og karriereutvikling.

Fakultet for medisin og helsevitenskap

Beskrivelse av regelverk

NTNU og MH forholder seg hovedsakelig til to lovverk i forbindelse med ansettelse av arbeidstakere. Disse er Statsansatteloven og Universitets- og høyskoleloven.

I juli 2017 ble Tjenestemannsloven erstattet av Statsansatteloven og med dét inntrådte endringer i regler for bruk av midlertidighet i ansettelser. Det nye er at alle stillinger i utgangspunktet skal være faste, og mulighetene for midlertidige ansettelser ble begrenset. Nytt er også at midlertidige ansatte har krav om fast ansettelse etter tre år, ikke fire som i Tjenestemannsloven.

Det andre lovverket NTNU anvender ved ansettelser er Universitets- og høyskoleloven (§ 6-6); "Særregler for visse typer bistillinger". Dette lovverket anvendes for ansettelse i vitenskapelige stillinger som professor, førsteamanuensis og universitetslektor i inntil 20 % stilling. Dette er stillinger som i hovedsak er kombinert med klinisk stilling. Slike kombinerte stillinger er særegent for MH, det finnes 2-3 andre fakultet ved NTNU som har stillinger koplet til næringslivet, dog i mindre omfang enn MH. Tallet for MHs høye andel midlertidige ansatte finnes i denne kategorien (456 ansatte).

Aktuelle stillingskategorier for midlertidige ansettelser ved MH

- Stipendiater (3-4 år). Rekrutteringsstilling/utdanningsstilling med formål om å avlegge ph.d.-grad (Universitets- og høyskoleloven § 6-4)
- Postdoktorer (2-4 år). Rekrutteringsstilling/utdanningsstilling der hovedmål for stillingen er å kvalifisere for arbeid i vitenskapelig toppstilling (Statsansatteloven § 10 og Universitets- og høyskoleloven §6-4).
- Vitenskapelige assistent (Universitets- og høyskoleloven §6-4)
- Vitenskapelige bistillinger under 20 %, 2-6 år (Universitets- og høyskoleloven § 6-6)
- Forskere under ett år på eksterne forskningsmidler (Statsansatteloven § 9)
- Administrativt ansatte under ett år pga. uforutsette behov (Statsansatteloven § 9)

- Vikariater (Statsansatteloven § 9)

Antall ansatte ved MH pr. 29.10.18:

- Totalt antall arbeidsforhold: 2002
- Totalt antall årsverk: 1477,3
- Antall faste ansatte: 968
- Antall midlertidige ansatte: 1034

Fordeling midlertidige ansatte på stillingskategori:

- Rekrutteringsstillinger/Utdanningsstillinger: 456 (Universitets- og høyskoleloven §6-4, åremålsstilling og Statsansatteloven § 10)
- Øvrige stillingskategorier: 456 (Hovedsakelig Universitets- og høyskoleloven §6-6)
- Vikarer (vitenskapelige og administrative): 122 (Statsansatteloven § 9)

Policy og praksis ved MH

Policy

MH arbeider for å få ned midlertidighet i de stillingskoder dette er aktuelt. Ett av tiltakene er fast ansettelse i stilling der ansettelsesforholdet overgår 1 år med unntak av vikarer og utdanningsstillingene beskrevet over. Aktuelt lovverk er Statsansatteloven § 9 (3) som krever fast ansettelse når ansatt har vært midlertidig ansatt i tre år. MHs praksis vil på sikt øke omfanget av kompliserte oppsigelsessaker, men samtidig gi arbeidstaker større forutsigbarhet. Det skal i november igangsettes en arbeidsgruppe initiert av sentraladministrasjonen ved NTNU, for å operasjonalisere styrets vedtak fra juni 2018 og forslag til tiltak fra samme vedtak. MH er deltaker i arbeidsgruppen. MH ønsker å avvente sentrale føringer vedr. midlertidighet før lokale tilpasninger iverksettes.

Årlig gjennomføres stillingsmøter mellom dekan og instituttledere, der instituttene fremlegger sine strategiske bemanningsplaner og stillingsbehov i et lengre og strategisk perspektiv. Fra 2019 blir instituttens bruk og praksis av midlertidighet ett av temaene som gjennomgås i denne prosessen, for å øke fokus på tema og instituttens eierskap til midlertidighetsutfordringene ved fakultetet.

Praksis

Ved opphør av eksterne forskningsmidler, opphører også stilling. Dette er opplyst i arbeidsavtaler inngått ved MH. Den ansatte får forhåndsvarsel om at stillingen opphører 8 mnd. før stillingen opphører. 6 mnd. før stillingen opphører fattes vedtak i MHs ansettelsesorgan, Ansettelsesutvalget (gjelder vitenskapelige stillinger) eller Ansettelsesrådet (gjelder tekniske, administrative og utdanningsstillinger). I perioden fra ansatt mottar varsel til vedtak om opphør av stilling fattes, har ansatt fortrinnsrett og MH leter aktivt etter annen passende stilling ved NTNU. Etter at vedtak om opphør av stilling er fattet i det aktuelle ansettelsesorganet, har ansatt fortrinnsrett i Staten og med dét andre rettigheter enn øvrige søkere.