



UNIVERSITETET I OSLO

Sak: 16/2024

Sakstype: Drøftingssak
Møtedato: 19.04.2024
Ansvarlig leder: Karen Marie Ulshagen
Saksansvarlig: Astrid Sloreby
Saksnr: 2011/2250
Dato: 04.04.2024

Sak 16/2024 MIDLERTIDIGHET VED DET ODONTOLOGISKE FAKULTET

Bakgrunn

Etter statsansatteloven skal arbeidsgiver minst en gang årlig drøfte bruken av midlertidige ansettelse og grunnlaget for og omfanget av slike ansettelse. Vi viser til brev fra UiO sentralt datert 21.02.2024 angående lokale drøftingsmøter om enhetenes bruk av midlertidige ansettelse.

Intensjonen om å redusere midlertidighet omfatter ikke rekrutteringsstillinger eller åremålsstillinger, som i sin natur er midlertidige. De er derfor holdt utenfor.

Oversikt over midlertidig ansatte

Oversikt over midlertidig ansatte pr 01.03.2024 er tatt ut fra SAP, se vedlegg. Av navnelisten framgår det at 23 er ansatt på hjemmelen for midlertidig karakter. Fire forskere på eksternt finansierte prosjekter, tidligere ansatte i vitenskapelig stilling som er engasjert på pensjonistvilkår for å påta seg undervisning samt bruk av eksamensvakter på timekontrakt, utgjør hovedandelen. Antall vikarer er 39. I tillegg er to ansatt med hjemmel i universitets- og høyskoleloven. Ingen er ansatt på hjemmelen for uforutsett behov.

Utvikling 2019-2023 for OD

I vitenskapelige stillinger var andelen midlertidige i 2019 på 5 %, de neste årene steg den noe inntil 2023 hvor den gjorde et hopp til 13,8 % (8,3 årsverk). I TA-stillinger utgjorde andelen midlertidige i 2019 5,8 %, den holdt seg på samme nivå i 2020, men begynte å stige i 2021 og fortsatte å gå opp i 2022. I 2023 utgjorde den 8,6% (11,7 årsverk). Disse tallene er tatt ut pr 1. oktober de respektive årene. Til sammenligning er andelen midlertidige for UiO som helhet 17,4 % i vitenskapelige stillinger og 11,4 % i TA-stillinger.



UiO ber partene ta opp følgende punkter:

1. Fast ansettelse ved varighet på mer enn tre år

«Ifølge statsansatteloven § 9 (3) skal midlertidig ansatte etter første ledd bokstav a, b, eller e, som har vært sammenhengende ansatt i virksomheten i mer enn tre år, anses som fast ansatt. UiOs policy er at det skal ansettes fast fra det tidspunkt det blir klart at sammenhengende ansettelsestid vil overskride tre år. Enhetene bes om oppgi om de har ansatt fast/omgjort stillinger til faste på bakgrunn av denne bestemmelsen i 2023, og i så fall hvor mange.»

I 2023 hadde vi ingen som ble fast ansatt etter tre år.

2. Utlysning av faste stillinger

«I samsvar med gjeldende lovverk er hovedregelen ved UiO at arbeidstakere skal ansettes fast, og midlertidige kontrakter begrenses til det som er strengt nødvendig. I VURDERING mellom henholdsvis fast og midlertidig ansettelse i eksternt finansierte stillinger og bistillinger, har UiO fastsatt kontrollspørsmål (html) som enhetene SKAL benytte seg av i forbindelse med utlysning.

Enhetene bes om å redegjøre for hvilke vurderinger som gjøres i forkant av utlysning knyttet til om stillingen er av fast eller midlertidig art, og oppgi hvor mange eksterntfinansierte stillinger som ble lyst ut som faste i 2023.»

Fakultetet er kjent med kontrollspørsmålene som skal stilles ved valg mellom midlertidig og fast ansettelse på eksternt finansierte prosjekter og at eksternt finansiering i seg selv ikke gir rettslig grunnlag for midlertidig ansettelse. I 2023 hadde ikke fakultetet utlysning av eksternt finansierte stillinger, verken faste eller midlertidige.

3. Oppsigelser ved bortfall av eksterntfinansiering og arbeidsoppgaver

«Bortfall av eksterntfinansiering og/eller arbeidsoppgaver kan være saklig grunn for oppsigelse av statsansatte i henhold til statsansatteloven § 19. Enhetene bes om å oppgi antall oppsigelser foretatt i 2023 begrunnet i bortfall av: 1. eksterntfinansiering 2. arbeidsoppgaver 3. eksterntfinansiering og arbeidsoppgaver.



I tillegg ber vi enhetene om å oppgi hvor mange av de som ble oppsagt som har fått tilbud om annen passende stilling ved enheten eller andre steder ved UiO, samt informasjon om hvilke kartleggingsprosesser og vurderinger som gjøres med tanke på gjenbruk av kompetanse.»

Fakultetet har ikke sagt opp ansatte som følge av bortfall av eksternfinansiering eller arbeidsoppgaver i 2023.

4. Midlertidighet og påvirkning på arbeidsmiljø

«I henhold til statsansatteloven skal konsekvenser for arbeidsmiljøet tas opp i den årlige drøftingen. Enhetene bes om å drøfte på hvilke måter midlertidighet kan ha konsekvenser for arbeidsmiljøet, og hvordan eventuelle negative konsekvenser kan motvirkes. Når påvirkningen på arbeidsmiljø drøftes, skal også rekrutteringsstillingene inngå. For å kartlegge mulige konsekvenser oppfordres enhetene til å diskutere spørsmålet med underliggende nivåer og i LAMU før drøfting. Aktuelle ledere på institutt- eller senternivå kan gjerne inviteres til å delta i drøftingen.»

Studentene har tidligere uttrykt at gjennomtrekk av instruktørtannleger medfører at dialogen og kontakten med lærerne på klinikken blir mer krevende. Et satsningsområde har vært å redusere midlertidigheten i denne gruppen. Det arbeides også for å øke stillingsprosenten, og ved kunngjøring av stillinger står det at ønsket stillingsstørrelse fortrinnsvis er 40 %. Ved anmodning om ansettelse av instruktørtannleger skal instituttet besvare et spørsmål om allerede ansatte på deltid, er forespurt om de ønsker større stilling.

Fakultetet har det siste året stått overfor flere prosjekter: nytt pasientdatasystem, revisjon av timeplan på IKO, utarbeidelse av bemanningsplan, vurdering av flytting av deler av IOB til Livsvitenskapsbygget og universitetsdirektørens initiativ om å utrede evt gevinster av å slå sammen OD og MED. Det er krevende å ivareta arbeidsmiljøet når flere slike prosesser pågår samtidig. Av denne grunn har OD-LAMU satt ivaretagelse av arbeidsmiljø, særlig knyttet til omstillingsprosesser, på dagsorden i 2023. Fakultetet samarbeider her med BHT/UIO, blant annet i opplæringen av ledere.

5. Bruk av timelønnskontrakter og honorarer

«I tillegg til å kommentere omfanget bør det gis overordnet informasjon om hvilke typer oppgaver som ivaretas gjennom timelønn og honorarer, og hvorfor disse oppgavene og/eller arbeidskraftbehovet er av midlertidig karakter. Enhetene bes også kommentere i hvilken grad innføring av ToA-løsningen har hatt påvirkning på forholdet mellom bruk av timelønn og midlertidige fastlønnskontrakter».



Timelønn og honorar brukes ved sensur/retting, doktorgradsbedømmelse, bedømmelse av søkere til vitenskapelige stillinger, professoropprykk, eksamensinspektører og styrehonorar. I tillegg brukes timelønn ved innleie av anestesileger og anestesisykepleiere. De fleste av de innleide har andre stillinger ved sykehusene i Oslo. Hvor mye hver person jobber, varierer mye.

På grunn av fakultetets vanskelige økonomi, står flere stillinger ubesatt. Fakultetet har utbetalt timelønn til enkelte vitenskapelige, som har gått av med pensjon, for å dekke deler av undervisningen. Deltidsansatte universitetslektorer/ instruktørtannleger har også påtatt seg ekstra undervisning. Videre har det i klinikkene vært bruk av midlertidighet og ekstraarbeid for deltidsansatte pga akutt sykdom.

Overgangen til ToA har gitt merarbeid for saksbehandlerne, men nytt system har ikke medført økt midlertidighet.

6. Innleie fra bemanningsforetak

«I henhold til hovedtariffavtalene pkt. 5.7 nr. 5 skal OMFANG OG I HVILKE TILFELLER i virksomheten informeres om og drøftes med tjenestemannsorganisasjonene. Universitetsdirektøren anser det som hensiktsmessig å koble drøfting av midlertidighet og innleie, da innleie fra bemanningsforetak etter statsansatteloven § 11 første ledd er tillatt i samme utstrekning som midlertidige ansettelser med hjemmel i § 9 første ledd bokstav a og b. Innleide arbeidstakere skal følge lønns- og arbeidsvilkårene i virksomheten. Enhetene bes om å redegjøre for omfang av innleie fra bemanningsforetak, hvordan enheten sikrer at de får samme lønns og arbeidsvilkår som andre ansatte i virksomheten, samt prinsippene for når innleie velges som alternativ til midlertidig ansettelse.»

Fakultetet har gjort flere forsøk på å rekruttere økonom uten å lykkes. For å få utført nødvendige oppgaver har en valgt å leie inn vikar gjennom bemanningsforetak. Lønn er fastsatt basert på lønnsnivået i seksjonen.

7. Midlertidig ansettelse uten utlysning

«Hovedregelen er at ledige stillinger i staten skal lyses ut offentlig, jf. statsansatteloven § 4 (1). Statsansatteloven § 7 (1) og (2) gir imidlertid mulighet til å ansette uten utlysning for inntil seks måneder eller ett år. Ansettelse utover seks måneder må kunngjøres der vanlig ansettelsesprosess kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten, jf. UiOs personalreglement pkt. 2.2. Ansettelse etter disse bestemmelsene forutsetter at det foreligger hjemmel for midlertidig ansettelse. Enhetene bes om å evaluere sin bruk av slike



midlertidige ansettelse i 2023, herunder i hvilke situasjoner slike ansettelse har blitt benyttet.»

I hovedsak brukes midlertidige ansettelse ved vikariater, for ansatte som har lengre tids sykefravær eller permisjon. Vikarhjemmelen brukes også der en stilling står ubesatt i påvente at den blir besatt etter utlysning. Hjemmelen for oppgaver av midlertidig karakter, brukes når det foreligger et tidsbegrenset oppdrag som skal utføres. Rutinen er at instituttene sender anmodninger om midlertidige ansettelse til HR-seksjonen, som vurderer hvilken hjemmel som er korrekt, og tar denne inn i arbeidsavtalen.

Saken legges med dette fram for drøfting.

Vedlegg: - Brev fra OPA av 21.02.2024
 - Navneliste fra SAP



Til: fakultetene, UB, LOS, sentre, museene

Dato: 21.02.2024

Saksnr.: 2011/2250 EMILHO

Lokale drøftingsmøter om enhetenes bruk av midlertidige ansettelseskontrakter

Vi viser til handlingsplanen som ble utarbeidet i 2019 for reduksjon i UiOs andel midlertidig ansatte (www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/midlertidighet)

I den forbindelse minner vi om at ett av tiltakene er:

«Det skal avholdes årlig drøftingsmøte mellom det enkelte fakultets ledelse og tjenestemannsorganisasjonene om fakultetets bruk av midlertidig tilsetting, status, utvikling og tiltak for å redusere andelen».

Formålet er å kontrollere og redusere UiOs bruk av midlertidig ansettelse, for å sikre at tidsavgrensede kontrakter begrenses til det som er strengt nødvendig. Årlig drøftingsplikt for midlertidige ansettelser er også lovfestet i statsansatteloven § 9 (2). Drøftingene skal omfatte «grunnlaget for og omfanget av slike ansettelser, og konsekvenser for arbeidsmiljøet».

Tall pr. 1.10. 2023 viser at midlertidigheten ved UiO har gått noe opp i vitenskapelige stillinger sammenlignet med 2022. I teknisk-administrative stillinger har midlertidigheten gått ned.

Midlertidige vitenskapelige stillinger målt etter nasjonalt styringsparameter (DBH-gruppe UN1):

	2019	2020	2021	2022	2023
UiO	19,63 %	16,51 %	19,41 %	16,62 %	17,4 %
UiB	14,9 %	14,29 %	13,8 %	10,63 %	10,8 %
NTNU	12,62 %	11,32 %	10,54 %	10,21 %	10,4 %
UIT	21,62 %	13,08 %	12,34 %	12,15 %	11,3 %

Kilde: DBH



Andel midlertidig ansatte i teknisk-administrative, ingeniør- og bibliotekstillinger (DBH-gruppene ST1- 3, AD1-3):

	2019	2020	2021	2022	2023
UiO	10,72 %	10,24 %	13,02 %	12,44 %	11,4 %
UiB	7,72 %	7,18 %	8,74 %	7,27 %	11,5 %
NTNU	9,86 %	11,1 %	11,2 %	11,5 %	10,23 %
UIT	13,68 %	10,74 %	9,2 %	9,76 %	10,3 %

Kilde: DBH

Datagrunnlag

Styringsdata for status og utvikling av midlertidighet ved UiO, og hver enkelt enhet, er implementert og enhetene bes om å hente ut midlertidighetsstatistikk fra Tableau, <https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/virksomhetsstyring/styringskartet/index.html>. Tableau-rapportene er basert på samme data som rapporteres til DBH. Det kan forekomme mindre differanser grunnet avrundinger i tallmaterialet.

Enhetene bes om å ta ut oversikter som belyser utvikling i perioden 2019-2023 innenfor relevante stillingsgrupper på enheten. Grunnet overgang til DFØ i 2021 er oversiktene over utviklingen delt inn i to tabeller, en til og med 2021 og en fra og med 2022. Oppsettet i Tableau gir mulighet til å filtrere på enhet, stillingskode, kjønn og finansieringsmåte. Utviklingen angis i prosent og i antall årsverk. Rekrutteringsstillinger er ekskludert fra datagrunnlaget som omhandler midlertidighet i Tableau. Definisjoner og beskrivelser av datagrunnlaget, ligger i fremstillingene.

Dersom medarbeidere som skal hente ut oversikter fra Tableau i forbindelse med lokal drøfting av midlertidighet ikke har tilgang til systemet, kan superbruker ved den aktuelle enheten kontaktes. Oversikt over lokale superbrukere: <https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/okonomi/rapporter/tableau/superbrukere.html>

Timelønn, honorarer og innleie

Avdeling for organisasjon og personal har fremskaffet oversikt over bruk av timelønn, honorarer, innleie og bruk av konsulenttjenester for 2023. Disse oversiktene vil bli gjort tilgjengelige i hver enhets mappe på område for sensitive data sammen med tallene fra 2019-2022. Enhetene bes om å utarbeide oversikter til lokale drøftinger basert på dette materialet, eventuelt supplert med lokale oversikter.



Oversikt over midlertidig ansatte

Enhetene bes også om å legge frem en navneliste over alle midlertidig ansatte med hjemmel for midlertidighet, stillingsprosent, stilling, tiltredelses- og fratredelsesdato. Dette kan hentes fra SAP via rapporten S_AHR_61016362.

For ordens skyld viser universitetsdirektøren til at drøftingsmøtene omfatter spørsmål av kollektiv art, uavhengig av at det fremlegges navnelister. Dette er ikke til hinder for at det kan vises til konkrete eksempler, men i dialog om individuelle kontraktsvilkår (dvs. om enkeltpersoners ansettelseskontrakter) er det den berørte arbeidstaker selv og arbeidsgiver som utgjør partsforholdet.

Gjennomgående fokusområder

Når det gjelder temaer for drøfting er det viktig å konsentrere fokus mot relevante utfordringer. Stillinger som i sin karakter er midlertidige, som stipendiat- og postdoktorstillinger, vil være mindre relevante i denne sammenhengen, med unntak av drøfting under punkt 4, «Midlertidighet og påvirkning på arbeidsmiljø». I tillegg til lokale utfordringer bes enhetene om å se særlig på følgende forhold under årets drøfting.

1. Fast ansettelse ved varighet på mer enn tre år

Ifølge statsansatteloven § 9 (3) skal midlertidig ansatte etter første ledd bokstav a, b, eller e, som har vært sammenhengende ansatt i virksomheten i mer enn tre år, anses som fast ansatt. UiOs policy er at det skal ansettes fast fra det tidspunkt det blir klart at sammenhengende ansettelsestid vil overskride tre år.

Enhetene bes om oppgi om de har ansatt fast/omgjort stillinger til faste på bakgrunn av denne bestemmelsen i 2023, og i så fall hvor mange.

2. Utlysning av faste stillinger

I samsvar med gjeldende lovverk er hovedregelen ved UiO at arbeidstakere skal ansettes fast, og midlertidige kontrakter begrenses til det som er strengt nødvendig. I VURDERING mellom henholdsvis fast og midlertidig ansettelse i eksternt finansierte stillinger og bistillinger, har UiO fastsatt [kontrollspørsmål](#) (html) som enhetene SKAL benytte seg av i forbindelse med utlysning.

Enhetene bes om å redegjøre for hvilke vurderinger som gjøres i forkant av utlysning knyttet til om stillingen er av fast eller midlertidig art, og oppgi hvor mange eksterntfinansierte stillinger som ble lyst ut som faste i 2023.

3. Oppsigelser ved bortfall av eksterntfinansiering og arbeidsoppgaver



Bortfall av eksternfinansiering og/eller arbeidsoppgaver kan være saklig grunn for oppsigelse av statsansatte i henhold til statsansatteloven § 19. Enhetene bes om å oppgi antall oppsigelser foretatt i 2023 begrunnet i bortfall av:

1. eksternfinansiering
2. arbeidsoppgaver
3. eksternfinansiering og arbeidsoppgaver

I tillegg ber vi enhetene om å oppgi hvor mange av de som ble oppsagt som har fått tilbud om annen passende stilling ved enheten eller andre steder ved UiO, samt informasjon om hvilke kartleggingsprosesser og vurderinger som gjøres med tanke på gjenbruk av kompetanse.

4. *Midlertidighet og påvirkning på arbeidsmiljø*

I henhold til statsansatteloven skal konsekvenser for arbeidsmiljøet tas opp i den årlige drøftingen. Enhetene bes om å drøfte på hvilke måter midlertidighet kan ha konsekvenser for arbeidsmiljøet, og hvordan eventuelle negative konsekvenser kan motvirkes. Når påvirkningen på arbeidsmiljø drøftes, skal også rekrutteringsstillingene inngå. For å kartlegge mulige konsekvenser oppfordres enhetene til å diskutere spørsmålet med underliggende nivåer og i LAMU før drøfting. Aktuelle ledere på institutt- eller senternivå kan gjerne inviteres til å delta i drøftingen.

5. *Bruk av timelønnskontrakter og honorarer*

I tillegg til å kommentere omfanget bør det gis overordnet informasjon om hvilke typer oppgaver som ivaretas gjennom timelønn og honorarer, og hvorfor disse oppgavene og/eller arbeidskraftbehovet er av midlertidig karakter. Enhetene bes også kommentere i hvilken grad innføring av ToA-løsningen har hatt påvirkning på forholdet mellom bruk av timelønn og midlertidige fastlønnskontrakter.

6. *Innleie fra bemanningsforetak*

I henhold til hovedtariffavtalene pkt. 5.7 nr. 5 skal OMFANG OG I HVILKE TILFELLER i virksomheten informeres om og drøftes med tjenestemannsorganisasjonene. Universitetsdirektøren anser det som hensiktsmessig å koble drøfting av midlertidighet og innleie, da innleie fra bemanningsforetak etter statsansatteloven § 11 første ledd er tillatt i samme utstrekning som midlertidige ansettelse med hjemmel i § 9 første ledd bokstav a og b. Innleide arbeidstakere skal følge lønns- og arbeidsvilkårene i virksomheten. Enhetene bes om å redegjøre for omfang av innleie fra bemanningsforetak, hvordan enheten sikrer at de får samme lønns og arbeidsvilkår som andre ansatte i virksomheten, samt prinsippene for når innleie velges som alternativ til midlertidig ansettelse.



7. Midlertidig ansettelse uten utlysning

Hovedregelen er at ledige stillinger i staten skal lyses ut offentlig, jf. statsansatteloven § 4 (1). Statsansatteloven § 7 (1) og (2) gir imidlertid mulighet til å ansette uten utlysning for inntil seks måneder eller ett år. Ansettelse utover seks måneder må kunngjøres der vanlig ansettelsesprosess kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten, jf. UiOs personalreglement pkt. 2.2.

Ansettelse etter disse bestemmelsene forutsetter at det foreligger hjemmel for midlertidig ansettelse. Enhetene bes om å evaluere sin bruk av slike midlertidige ansettelser i 2023, herunder i hvilke situasjoner slike ansettelser har blitt benyttet.

Særlige forhold lokalt

De seks fokusområdene som er nevnt over er temaer som skal være felles i drøftingene ved alle enheter, men i tillegg skal dialogen omfatte lokale forhold, eksempelvis store sesongvariasjoner i midlertidighet. De lokale partene må selv vurdere hvilke forhold av kollektiv art som har relevans for status og utvikling av enhetens bruk av midlertidig ansettelse, og dermed bør drøftes. Tillitsvalgte har mulighet for å spille inn særlige utfordringer i forkant av møtet.

Videre saksgang

Enhetenes drøfting av de særlige fokusområdene og lokale forhold vil danne grunnlag for universitetsdirektørens drøfting med sentrale tillitsvalgte. Både særlige lokale utfordringer og de seks spørsmålene bør derfor omtales i referat fra de lokale drøftingsmøtene.

Vi ber enhetene gjennomføre lokale drøftingsmøter **innen utløpet av april**, slik at referat fra drøftingsmøtet og drøftingsnotat kan oversendes til Avdeling for organisasjon og personal innen **1. mai 2023**. I tråd med det de lokale partene har avtalt i UiOs tilpasningsavtale, § 8 til hovedavtalen, skal innkalling til drøftingsmøte på lokalt nivå sendes til de som organisasjonene har utpekt som stedlig arbeidstakerpart, med kopi til de hovedtillitsvalgte, hovedtillitsvalgte@uio.no. Tjenestemannsorganisasjonene skal ha tilsendt innkalling og aktuelle rapporter senest en uke i forkant av møtet.

Referat fra drøftingsmøtet og drøftingsnotat ved fakultetene, UB og museene bes sendt Avdeling for organisasjon og personal v/ap-post@admin.uio.no

Med hilsen

Arne Benjaminsen
universitetsdirektør

Gudleik Grimstad
organisasjons- og personaldirektør



Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UiO og er derfor ikke signert.

Saksbehandler:

Emil Hulleberg Østvang

, *e.h.ostvang@admin.uio.no*