

Sak: **RAPPORT MIDLERTIDIGHET**

Sakstype: Drøftingssak
Møtedato: 29. mai 2020
Ansvarlig leder: Britt Amundsen Hoel
Saksansvarlig: Astrid Sloreby

Bakgrunn

Etter statsansatteloven skal arbeidsgiver minst en gang årlig drøfte bruken av midlertidige ansettelse og grunnlaget for og omfanget av slike ansettelse.

Saken ble drøftet med IDF i forrige møte. Imidlertid var det noen punkter fagforeningene ønsket en tilbakemelding på. Saken settes derfor opp på nytt.

1) Justert tabell

IDF ønsket at rekrutteringsstillinger ble tatt ut av tabellen som viste utvikling av de midlertidige årsverk. Det er nå gjort og justert tabell (tabell side 2) er inntatt i fakultetets rapport over midlertidighet.

2) Bruk av hjemler

I tabellen over ansatte i midlertidige stillinger var det i grunnlaget for midlertidighet henvisning til hjemler etter gammel tjenestemannslov. SAP er grunnlaget for tabellen, men det viste seg at for noen av de ansatte var ikke hjemmelen oppdatert fra Seksjon for lønn. Dette er nå meldt tilbake og rettet opp. Alle utgåtte hjemler er fjernet og oppdatert i henhold til nytt lovverk. Vi burde selvsagt ha kvalitetssikret rapporten bedre før den ble fremlagt IDF. Det beklager vi.

Utdanningsstillinger - åremål

Utdanningsstillinger er midlertidige i sin karakter. Det samme gjelder dekan og instituttlederstillingene, som er på åremål. Kandidater som tar spesialistutdanning, kan i enkelte tilfeller ha lønnet tjeneste som del av utdanningen. De er under veiledning, og praksisen er en del av utdanningen. Statsansatteloven § 9 nr 1 c) gir hjemmel for å ansette instruktørtannleger midlertidig ved praksisarbeid. I tillegg er det noen som er ansatt i vitenskapelig bistilling etter universitets- og høyskoleloven § 6-6 – bestemmelsen gir hjemmel for å ansette på åremål. Intensjonen om å redusere midlertidighet omfatter ikke disse gruppene.

Øvrig midlertidighet

Pr mars 2020 er 9 ansatt på oppgaver av midlertidig karakter, det er 22 vikarer, ingen er ansatt på hjemmelen for uforutsett behov.

Utvikling 2006-2019 for OD

En oversikt fra UiOs årsverkskub for OD for perioden 2006-2019 for alle stillingsgrupper inkl. rekrutteringsstillinger og åremålsstillinger viser at det i 2006 var 35,45 % midlertidige årsverk, i



2013 var andelen sunket til 28,44 % og i 2019 var andelen på 24,81 %. Dette er en reduksjon i midlertidighet på 30% fra 2006 og frem til i dag. De siste seks årene har reduksjonen vært på 12,7%.

Årsverkskuben viser denne utviklingen i antall midlertidige årsverk:

Midlertidig årsverk ved OD	2006	2013	2019
Instruktørtannlege/spesialtannlege	11,5	11,3	3,9
Undervisnings-/forskerstillinger	11,7	6,8	3,4
Ingeniører	4,0	3,8	3,0
Klinikk-/tannhelsesekretærer	10,8	5,8	2,5
Tannpleiere	2,3	1,0	0,4
Saksbehandlere	11,6	7,5	2,6
Ledere på åremål	3	0	3
Professor II	1,8	1,2	1,0

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. Enhetene bes om oppgi om de har ansatt fast / omgjort stillinger til faste på bakgrunn av denne bestemmelsen i 2019, og i så fall hvor mange.»

Én person har blitt fast ansatt etter tre år. Vedkommende fikk stillingen omgjort til fast fra 01.03.2019 etter å ha vært midlertidig fra 01.02.2016.

2. Oppsigelser ved bortfall av eksternfinansiering 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 2019 begrunnet i bortfall av:

1. eksternfinansiering
2. arbeidsoppgaver
3. eksternfinansiering og arbeidsoppgaver»

Fakultetet har ikke sagt opp ansatte som følge av bortfall av eksternfinansiering eller arbeidsoppgaver i 2019.

3. Teknisk-administrative ansatte på basisbevilgning

«UiO har flere teknisk-administrativt ansatte på basisbevilgning der midlertidigheten er hjemlet i statsansatteloven § 9 (1) a, arbeid av midlertidig karakter. Enhetene bes om å redegjøre for hvilke arbeidsoppgaver denne ansattgruppen utfører og begrunnelse for at oppgavene er av midlertidig karakter.»

De fleste går på ulike prosjekter som er tidsbegrenset. Det vises til vedlegg 1 for en nærmere oversikt.

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. For å kartlegge mulige konsekvenser oppfordres enhetene til å diskutere spørsmålet med underliggende nivåer før drøfting, og eventuelt invitere aktuelle ledere på institutt- eller senternivå 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. Det har vært et satsningsområde fra fakultetet å redusere midlertidigheten blant instruktørtannlegene, og resultatene med en nedgang på 65% i midlertidighet i denne gruppen siden 2013, viser at vi har lykket godt med satsingen. Vi arbeider også med å øke stillingsprosenten for instruktørtannlegene. Vi mener begge deler vil innvirke positivt både på klinikkens arbeids- og studiemiljø.

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.»

Timelønn og honorar brukes ved sensur/retting, doktorgradsbedømmelse, bedømmelse av søkere til vitenskapelige stillinger, ved engasjering av pensjonister mm. Annet timelønnet arbeid brukes f.eks. for å engasjere eksterne for å holde forelesninger eller undervise i emner hvor fakultetet ikke har kompetansen selv. Denne typen oppdrag har en klar arbeidsmessig avgrensning/naturlig avslutning, og det er ikke aktuelt å ansette fast, heller ikke å lønne på månedslønn.

6. Innleie fra bemanningsforetak

«I henhold til hovedtariffavtalene pkt. 5.7 nr. 5 skal bruk av innleie 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.»

I desember ble det innleid radiograf på Avdeling for kjeve- og ansiktsradiologi i påvente av fast ansettelse i stillingen. Stillingen er utlyst, og fast ansettelse er foretatt. Radiografen ble leid inn gjennom Manpower som har rammeavtale med UiO på klinikkstillinger. Lønns- og arbeidsvilkår er regulert i avtalen. Det er ikke foretatt kontroll hos leverandør av lønnsforhold i denne saken da risikoen ble vurdert som lav.

Ellers er det ikke registrert innleie i 2019 på fakultetet. Generelt brukes innleie i de tilfellene man har trengt en vikar umiddelbart for å dekke opp ved sykefravær, og ikke har hatt tid til å gjennomføre en ordinær ansettelsesprosess eller har hatt andre å spørre.

Saken legges med dette frem for ny drøfting.

Vedlegg:

- 1 Redegjørelse for personer – oppgaver av midlertidig karakter
- 2 Rapport fra UiOs årsverkskube 2006-2018
- 3 Rapport fra UiOs årsverkskube 2019
- 4 Navneliste fra SAP – tatt ut 20.05.2020