



Til fakulteter, museer, UB og LOS.

Dato: 14.03.2023

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 tilsetning, status, utvikling og tiltak for å redusere andelen».

Hovedregelen etter statsansatteloven § 9 er at statsansatte skal ansettes fast. Formålet med drøftingen er å kontrollere og redusere UiOs bruk av midlertidig ansettelse, for å sikre at tidsavgrensede kontrakter kun benyttes i den grad det 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. 2022 viser at midlertidigheten ved UiO har gått ned sammenlignet med 2021, og er nå på omtrent samme nivå som i 2020. I årets drøfting ønsker vi et innspill fra enhetene på hva som kan gjøres for å redusere midlertidigheten ytterligere i tråd med UiOs mål.

Andel midlertidig vitenskapelige stillinger (DBH-gruppe UN1):

	2018	2019	2020	2021	2022
UiO	22,59 %	19,63 %	16,51 %	19,41 %	16,62
UiB	18,68 %	14,9 %	14,29 %	13,8 %	10,63
NTNU	15,4 %	12,62 %	11,32 %	10,54 %	10,21
UIT	21,38 %	21,62 %	13,08 %	12,34 %	12,15

Kilde: DBH



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

	2018	2019	2020	2021	2022
UiO	12,19 %	10,72 %	10,24 %	13,02 %	12,44 %
UiB	8,46 %	7,72 %	7,18 %	8,74 %	7,27 %
NTNU	12,71 %	9,86 %	11,1 %	11,2 %	11,5 %
UIT	14,2 %	13,68 %	10,74 %	9,2 %	9,76 %

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 2018-2022 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 2022. Disse oversiktene vil bli gjort tilgjengelige i hver enhets mappe på område for sensitive data sammen med tallene fra 2018-2021. 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 de årlige drøftingene i 2022:

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 2022, og i så fall hvor mange.

2. Uthlysning 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 2022.

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 2021 begrunnet i bortfall av:

1. eksterntfinansiering



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 bes enhetene 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 innleie velges 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. *Forslag til nye tiltak for å redusere midlertidighet*

UiO jobber kontinuerlig med reduksjon av midlertidighet og vurderer fortløpende tiltak som kan bidra til at en større andel blir ansatt i faste stillinger. I den forbindelse bes enhetene vurdere om det er behov for nye tiltak som kan bidra til reduksjon av midlertidighet. Dersom enheten mener et slikt behov foreligger, bes enheten om å komme med forslag til hvordan tiltaket kan gjennomføres.



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 1. mai 2022. 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 personalstøtte v/ap-post@admin.uio.no

Med hilsen

Arne Benjaminsen
universitetsdirektør

Irene Sandlie
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