

Høringssvar – forslag til styresak om midlertidighet og tiltak

Forskerforbundet ved NTNU viser til høring vedrørende forslag til styresak om midlertidighet og tiltak og oversender med dette sitt innspill til de ulike elementene i høringsnotatet.

Forskerforbundet ved NTNU anser saksframlegget som godt. Rektoratet har tatt inn over seg problemstillingen og signaliserer en vilje til å gjøre konkrete tiltak på NTNU-nivå, og ikke overlate dette til enkelte fakultet. I dag praktiseres bruken av fast og midlertidig ansettelse ulikt ved ulike fakulteter ved NTNU. Det er svært viktig med felles retningslinjer for hele NTNU.

Forskerforbundet ved NTNU er enige i at innsatsen for å redusere unødvendig midlertidighet i første rekke må rettes mot gruppen forskere finansiert over eksterne midler.

Kommentarer til tilråding:

Vitenskapelige ansatte / Teknisk-administrative ansatte

Forslag til tilråding:

- Ansettelser i vitenskapelige stillinger på eksternt finansierte prosjekter med finansiering for mer enn to år skal være faste med mindre det ikke dreier seg om åremålsstillinger eller ansettelsesforhold som særskilt kan begrunnes som midlertidige.
- Ansettelser av teknisk – administrativt personell på eksternt finansierte prosjekter med mer enn ett års varighet skal være fast med mindre det ikke dreier seg om ansettelsesforhold som særskilt kan begrunnes som midlertidige.

Forskerforbundet ved NTNU mener som utgangspunkt at man bør stryke ordet *ikke* i setningene «...med mindre det ikke dreier seg om...». Imidlertid vil vi i det kommende redegjøre for, og foreslå en vesentlig endring i tilrådingen på dette punktet.

Forskerforbundet ved NTNU er enig i at NTNU bør unngå at ansatte får fast stilling som følge av en passiv personalpolitikk, men heller tilstrebe langsiktige og gode vurderinger ved ansettelsestidspunktet.

I saksframlegget skrives det at «Flere faste ansettelser på finansieringsgrunnlag som kan falle bort vil både innebære en økonomisk risiko for NTNU og vil også kunne medføre kostnader og omdømmebelastning gjennom økt antall oppsigelser».

Forskerforbundet ved NTNU vil påpeke at eksternfinansiering er ikke lenger et unntak, men regelen. Arbeidsgiver bør følge hovedregelen, ikke unntaket. Forskerforbundet ved NTNU mener at NTNU må se grunnfinansiering og ekstern finansiering under ett. Universitetet må ta risikoen for at finansieringsgrunnlaget kan falle bort, og ikke la forskerne bære all risiko alene. Forskerforbundet ved NTNU finner det foruroligende at det for tiden er finansieringskilden som avgjør om man har fast stilling eller midlertidig stilling. Signalet til

arbeidstaker er at man ikke jobber ved NTNU, men ved et spesifikt prosjekt. Dette er, slik Forskerforbundet ved NTNU oppfatter det, i sterk motstrid til lov, avtaleverk og NTNUs fremstilling av sin organisasjon.

Forskerforbundet jobber for at fast tilsetting skal være hovedregelen for tilsetting både i privat og offentlig sektor. Forskerforbundet ved NTNU stiller seg kritisk til at det foreslås en grense for fast ansettelse på *ett* år for teknisk/administrative og *to* år for vitenskapelige. Dette skillet begrunnes i at teknisk/administrative har en bredere bakgrunn og lettere kan brukes «litt her og litt der», mens forskerstillingene er mer spisset og ikke kan brukes til flere ulike prosjekter. Forskerforbundet ved NTNU er uenig i at risikoen for ikke å finne alternativ beskjeftigelse ved NTNU nødvendigvis er større for forskere enn for teknisk/administrativt ansatte. Kjernespørsmålet i denne sammenhengen er *hvem* som i realiteten innehar stillingene som teknisk støttepersonell (f.eks. ingeniører)?

I flere miljøer blir stillingene som teknisk støttepersonell besatt av to typer folk:

- De som ikke har klart å bli ferdig med doktorgraden og har gått inn i en stilling som teknisk støttepersonell i stedet.
- De som har gjennomført doktorgraden og gjerne også en postdoktorperiode, men som gir opp håpet om fast vitenskapelig stilling og har gått inn i en stilling som teknisk støttepersonell i stedet.

«Verktøykassen» av laboratorieteknikker som kreves av teknisk støttepersonell er den samme som kreves av en forsker. En forsker har i tillegg et større ansvar for å følge opp prosjektet med planlegging og skriving. En forsker i disse miljøene vil kunne gå rett inn i en slik teknisk støttepersonellstilling og er mye bedre kvalifisert enn f. eks en person med fersk mastergrad. Teknisk støttepersonellstillinger krever høy kompetanse og er i mange henseende å betrakte mer attraktive enn forskerstillingene. Samtidig er mange tekniske støttestillinger veldig spesialisert på f.eks en spesiell laboratorieteknikk. Det fremstår som urimelig at høyt kvalifiserte forskere, som har klart å gjennomføre det de har startet med, skal ha dårligere betingelser enn de som har «hoppet av» forskerkarriereløpet.

Forskerforbundet ved NTNU mener at tilrådingen må endres til:

- *Ansettelser i vitenskapelige stillinger og ansettelser av teknisk – administrativt personell på eksternt finansierte prosjekter med mer enn ett års varighet skal være fast med mindre det dreier seg om ansettelsesforhold som særskilt kan begrunnes som midlertidige.*

Forskerforbundet ved NTNU er enige i at det må etableres sentrale og felles rutiner for saksbehandling og at det etableres én beslutningsmyndighet ved overtallighet av både forskere og teknisk/administrativt personell.

Linjeledelsens rolle

Forslag til tilråding:

- Styret understreker linjeledelsens rolle i arbeidet med å redusere unødvendig midlertidighet.

Eksternfinansiering vs. instituttets strategi

Forskerforbundet ved NTNU støtter innføring av en modernisert stillingsstruktur med en fast stab av fast ansatte forskere som kan bidra på andre prosjekter enn sitt eget. Dette vil redusere risikoen ved faste ansettelser i eksterne prosjekter.

Rekruttering av forskere til eksternt finansierte prosjekter – bredde vs. Spiss

Forskerforbundet ved NTNU er positive til erkjennelsen av at ikke bare faglig spissing, men også bredde skal vurderes. Forskere bør ansettes på fagområde fremfor eksplisitte prosjekt. Dette vil gjøre det lettere å både midlertidig omdisponere til annet arbeid og innplassere i ny stilling når denne dukker opp. Slik vil risiko for oppsigelse ved bortfall av midler minke.

Omdisponering av eksternt finansierte forskere – herunder merittering

Det er på høy tid at forskerrollen erkjennes som en sentral og ordinær ressurs i NTNUs bemannings- og ressursplaner. Dette må innebære ordnede ansettelses- og arbeidsforhold hvor hovedmodellen må følge det som gjelder for øvrige ansatte i sektoren. Videre må det presiseres at ledere skal tenke karriereløp for denne gruppen på linje med øvrige ansatte. NTNU må følge opp arbeidet med karriereveiledning og oppfølging for både PhD, postdoktor og forskere. Fortsatt er det miljøer ved NTNU hvor medarbeidersamtaler og karriereveiledning er fraværende. Det må utvikles gode og forutsigbare karriereveier for unge forskere.

Økonomiske reserver ved bortfall av prosjektfinansiering

Det er viktig at bruken av «midlertidig fast ansatt» løftes fram. Forskerforbundet ved NTNU reagerer imidlertid på at det skrives at «midlertidig fast» «oppfattes» som usikkert for de det gjelder. Realiteten er at dette *er* usikkert for de det gjelder. Medarbeideren får ikke bare et varsel – vedkommende blir faktisk sagt opp. Forskerforbundet ved NTNU har flere eksempler på at ansatte blir tilbudt fast stilling, men blir sagt opp bare noen uker senere. Dette er ensbetydende med at all risiko ved finansieringsstopp overføres til arbeidstaker. Det er, slik Forskerforbundet ved NTNU ser det, verken i NTNUs eller arbeidstakernes interesse at man lar gruppen «midlertidig fast ansatt» skjule seg i statistikken som fast ansatte.

Mulighet for å sende søknad om videre finansiering er i mange miljøer kun en gang i året. Behandlingstiden er lang og prosjektperiodene er oftest 3-5 år. Det vil alltid være folk som mister sin finansiering før svar på neste søknad foreligger. Det er svært viktig at det innføres en økonomisk buffer ved bortfall av prosjektfinansiering, slik at ansatte slipper belastningen med oppsigelse mens de venter på svar på innsendte prosjektsøknader. En økonomisk buffer vil også spare NTNU for administrative kostnader rundt unødvendige oppsigelser.

Administrative konsekvenser

Den eneste reelle forskjellen mellom midlertidig ansatt og «midlertidig fast ansatt» ved NTNU er at de «midlertidig fast ansatte» må sies opp fra sin stilling med seks mnd. oppsigelsestid, mens for de midlertidig ansatte opphører arbeidsforholdet uten forutgående oppsigelse. Selv om økt bruk av oppsigelser vil gi økt administrativt ressursbruk er dette en riktig vei å gå. Da får den ansatte en skikkelig behandling av saken. Slik det er nå vil den midlertidig ansatte i mange tilfeller bare møte en låst dør når kontrakten er over, og man blir automatisk slettet fra systemet uten at noen trenger å gjøre noe. I praksis er den ansatte usynlig. Ved en oppsigelse vil det merkes administrativt at noen må gå. Dette er en mer

verdig personalpolitikk. NTNUs omdømme vil ikke bli dårligere på denne måten i forhold til å avskjedige folk uten forutgående oppsigelse.

Forskerforbundet ved NTNU støtter forslaget om etablering av et overordnet felles ansettelsesmyndighet/organ som skal behandle overtallighetssaker slik at NTNU fremstår med en enhetlig politikk.