

Til: Fakultetsstyret

Sak 4 – diskusjonssak

Møtedato: 8.4.2014

Møtenr: 2/2014

Dato: 27.03.2014

Saksnr.: 2014/4183 JENNYGR

Plikt og insentiver

Som kjent er fakultetets undervisningskapasitet presset og forholdstallet mellom lærer og student fremdeles for høyt. Samtidig er det store ytre og indre forventninger til at fakultetets forskere søker eksterne midler. Både undervisning og søknadsarbeid stjeler fra forskerens uavbrutte tid til faglig fordypning og skriving.

Denne situasjonen gjør det nødvendig å diskutere hva som ligger i de vitenskapelig ansattes forskings-, undervisnings- og administrasjonsplikt, og om og eventuelt hvordan disse pliktene skal veies mot hverandre.

Mer konkret er det en tendens til at undervisningen nedvurderes og at eksterne prosjekter taper fakultetet for undervisningskapasitet når faste vitenskapelig ansatte setter mye inn på å bli frikjøpt fra ordinære plikter. Det samme behovet for å hegne om egen sammenhengende forskningstid gjør seg gjeldende når eksterntfinansierte prosjekter og andre for så vidt faglige oppgaver, som å kommentere midtveisevalueringer, blir valgt bort. Dette reiser spørsmålet om hvilke virkemidler og mekanismer vi har for å balansere behovet for undervisning og eksterne midler mot forskerens behov for sammenhengende tid.

1. B-tillegg og overtid

Det har kommet opp to konkrete tilfeller hvor b-tillegg eller overtid har vært vurdert: For prosjektledere i eksterne prosjekter hvor det ikke innvilges frikjøp, og for interne kommentatorer ved midtveisevalueringer.

Retningslinjene for b-tillegg og overtid er skissert i vedlegg 1.¹ Felles for både overtid og b-tillegg er at de skal benytte til midlertidige oppdrag som kommer i tillegg til det som ordinært inngår i stillingen. B-tillegg kan brukes for faste oppgaver som midlertidig er lagt til den enkelte ansatte, mens overtid ikke bør brukes til å dekke faste oppgaver.

¹ Se også vedlegg 2 – Retningslinjer for bruk av b-tillegg ved MatNat.



Dette henger sammen med spørsmålet reist over om hvilke oppgaver vi mener at ordinært inngår i stillingen, og hvilke som kommer i tillegg. For oppgavene som klart kommer i tillegg, er spørsmålet hvordan de best skal kompenseres.

Som insentiv til å søke eksterne midler er det en mulighet å gi B-tillegg til prosjektledere. **Denne ordningen foreslås avgrenset til prosjekter hvor prosjektleder ikke har fått innvilget frikjøp og hvor B-tillegget kan dekkes av ekstern finansiering.**

Spørsmålet om kompensasjon til interne kommentatorer på midtveiseevalueringer, bør diskuteres i lys av (a) om dette oppdraget inngår i forskningsplikten eller ikke, og (b) om det bør kompenseres på en annen måte enn ved godskriving i undervisningsbanken, for dermed å unngå at undervisningskapasiteten blir ytterligere tappet, og i så fall hvordan.

2. Frikjøp og forskningstermin

Hensikten med styrevedtaket om forskningstermin av 17. juni 2013 var, i tillegg til å formalisere eksisterende praksis, å sikre at fakultetets undervisningskapasitet ikke ble ytterligere tappet ved at forskere som er mye frikjøpt over lengre perioder også opptjente forskningstermin i frikjøpsperioden.

Omgjøringen av dette vedtaket for å stimulere forskerne til å gå inn i eksternfinansierte prosjekter, kan sende et signal om at vi ønsker at de faste vitenskapelig ansatte skal prioritere eksternfinansierte prosjekter og forskning høyere enn undervisning. Er dette ønskelig, og hvordan kan vi eventuelt bøte på det?

Opphold på Senter for grunnforskning (CAS) bør vurderes spesielt i lys av det ønskede vedtaket om at frikjøp ikke skal gi fratrukket av opptjening av forskningstermin. Til grunn for forskernes opphold på CAS gjelder en avtale mellom UiO og CAS om at UiO skal innvilge ekstraordinær forskningstermin for egne forskere for den tiden de skal arbeide på CAS. Forskningsutvalget vedtok i 2004 at ekstraordinære forskningsterminer ved CAS *ikke* skal gi opptjening av forskningstermin dersom det ikke etableres en vikarordning i forbindelse med CAS-oppholdet (jf vedlegg 3).

Opphold på CAS bør fortsatt ikke gi opptjening av forskningstermin ved fakultetet. Forskere som er ved CAS utfører verdifull forskning, men utførelsen bør heller likestilles med permisjon enn med utførelsen av plikter ved fakultetet.

Samtidig som de store frikjøpene ble innvilget på SFFen og ERC-prosjektene, ble det gjort en generell innstramming av mulighetene for å bli frikjøpt. Dette har skapt misnøye blant enkelte forskere, som opplever at de skaffer eksterne midler men ikke får innvilget frikjøp fordi prosjektet deres ikke er et «eliteprosjekt». Dersom frikjøpte forskere også skal opptjene forskningstermin, kan det bidra til å forsterke denne følelsen av urettferdighet. Et b-tillegg eller reduksjon av

administrasjonsplikten for prosjektleder der hvor det ikke innvilges frikjøp, kan hjelpe på denne situasjonen, jf avsnitt 1.

Se for øvrig sak 5 – Endring i Regler for opptjening av forskningstermin ved Det juridiske fakultet.

3. Incentiver til å søke eksterne midler

Spørsmålene er som følger: Hvordan kan vi legge administrativt og økonomisk til rette for at forskerne blir mer motivert til å søke og drifte eksternfinansierte prosjekter? Går eksternfinansiert virksomhet i noen tilfeller utover forskningsplikten, og hvordan kan disse tilfellene i så fall avgrenses og kompenseres?

Kort oppsummert foreslås følgende tiltak for å stimulere til ytterligere eksternfinansierte søknader og prosjekter:

Personlige incentiver og ansettelsesforhold

- B-tillegg der hvor det ikke innvilges frikjøp (se avsnitt 1 over)
- Reduksjon av administrasjonsplikten
- Lønnsforhandlinger for prosjektledere
- Rett til å opptjene forskningstermin også ved frikjøp (se avsnitt 2 over)
- Oppmyking av hvordan fireårsregelen praktiseres

Økonomisk og praktisk støtte

- Prosjektetablerings- og posisjoneringsstøtte
- Utvidet vit.ass.-ordning
- Større mobilitet blant de forskningsadministrativt ansatte i spesielle situasjoner

Disse forslagene skisseres i detalj nedenfor der hvor de ikke behandles i avsnitt 1-3. For de ordningene som skal innføres, må det tas stilling til avgrensning og hvordan de kan administreres på enklest mulig måte.

Administrasjonsplikt

Kan det å lede et eksterntfinansiert prosjekt i noen tilfeller gi en reduksjon av administrasjonsplikten ved institutt og fakultet?

Lønnsforhandlinger

Generelt gjelder at lønnsforhandlinger skal vurderes individuelt fra tilfelle til tilfelle.

Utgangspunktet for UiOs lønnspolitikk er at vitenskapelig personale skal vurderes ut fra totale arbeidsoppgaver, det vil si forskning, undervisning og formidling. Imidlertid kan ambisjoner om å få flere forskere, forskergrupper og fagmiljøer på høyt internasjonalt nivå tilsi at dokumenterte forskningsresultater kan tillegges særlig vekt. **Spesielt for forskningsledelse, herunder ledelse av eksterntfinansierte prosjekter, bør lønsmessige virkemidler tas i bruk.** Normalt skjer dette ved at fakultetet prioriterer lønnskravet i lokale forhandlinger (2.3.3). I noen særskilte tilfeller kan det være aktuelt med forhandlinger med utgangspunkt i Hovedtariffavtalens punkt 2.3.4, hvor kravet begrunnes i ekstraordinær innsats.

Fireårsregelen

Den strenge praktiseringen av fireårsregelen har lenge fungert som en sperre for å søke eksterne prosjekter der hvor prosjektet vil innebære en ansettelse som går utover fire år. Det er derfor hensiktsmessig å åpne for midlertidige, eksterntfinansierte forskerstillinger hvor den ansatte vil gå utover fire års ansettelse, under forutsetning av at (a) finansjør vurdering av den som skal ansettes, anses som god nok, (b) prosjektet er av strategisk viktighet for fakultetet, (c) dekanen godkjenner at søknadsarbeidet igangsettes, (d) ansettelsen er for et år eller mer, og (e) at den som ansettes, ikke har undervisning, men bruker all sin tid på prosjektet.

Instituttleder vil få ansvaret for å identifisere prosjekter der dette er aktuelt og avklare at dekanen vil godkjenne det før søknaden sendes, fortrinnsvis så tidlig som mulig i søknadsprosessen. Instituttene vil da også få ansvaret for at oppsigelsesprosessen settes i gang i rett tid, og at Administrasjonsseksjonen og Avdeling for personalstøtte involveres i gjennomføringen.

En slik oppmykning av hvordan fireårsregelen praktiseres gir mulighet til å bruke eksterne midler til karriereutvikling for midlertidig ansatte, og kan dermed stimulere både midlertidige og faste ansatte til å søke eksterne prosjekter. **Det bør imidlertid diskuteres hvordan vi skal avgrense hvilke prosjekter denne oppmykningen skal gjelde for – hvilke finansieringstyper har god nok vurdering, og hva ligger i at et prosjekt er strategisk viktig for fakultetet?**

Se for øvrig notatet om fireårsregelen som ble delt ut til instituttleder møtet 12. mars 2014 (vedlegg 4).

Posisjonerings- og prosjektetableringsstøtte til EU-prosjekter

Frem til 2012 hadde fakultetet en ordning med utlysning av generelle stimuleringsmidler til forskningssamarbeid og forskningsprosjekter. Vi opplevde at nytten av dette ikke sto i forhold til mengden byråkrati og administrasjon. Ordningen ble derfor nedlagt, og midlene overført til instituttene. Samtidig opplever vi et behov for penger til å posisjonere seg for å søke EU-finansiering ved å bygge nettverk, skaffe nye partnere, undersøke muligheten for samarbeid, samle et potensielt konsortium, reise til Brussel på relevante arrangementer, etc.

Vi foreslår derfor å opprette en løpende ordning hvor forskere kan søke fakultetet om posisjoneringsstøtte til EU-søknader. Søker bør kunne vise til en konkret utlysning hos EU samt konkrete planer for hvordan pengene skal brukes til å etablere forskningssamarbeid med formål om å søke om EU-midler. Ytterligere kriterier, deriblant et krav til tverrfaglighet, bør vurderes.

UiO har sammen med Forskningsrådet en god ordning for prosjektetableringsstøtte (PES) til EU-prosjekter.² Disse midlene er tenkt brukt til frikjøp, reisekostnader og eksterne konsulenter. Kvittering på innlevert søknad må vises frem for å utløse NFRs del av midlene. Forslaget om posisjoneringsstøtte skal ikke komme i stedet for PES-midlene, men er tenkt å fylle et behov på et tidligere stadium enn selve søknadsskrivingen.

Utvidet vit.ass.-ordning og forskningsadministrativ mobilitet

Ordningen med at fakultetet finansierer en 50 % vit.ass.-stilling på ERC-prosjekter med mer enn tre prosjektansatte har blitt godt mottatt. Assistenten avlaster prosjektleder med detaljene i faglige arrangementer, samtidig som prosjektet dermed unngår å belaste instituttadministrasjonen.

Denne ordningen kan vurderes utvidet til å gjelde alle eksterntfinansierte prosjekter av en viss størrelse uavhengig av hvem som er finansør.

Selv om fakultetet som helhet har solid forskningsadministrativ bemanning, oppstår det tidvis situasjoner, på grunn av sykdom, permisjoner og større satsninger, hvor instituttene har behov for ytterligere støtte. Forskningsrådgiverne i fakultetsadministrasjonen bistår så langt det er mulig, og forskningskonsulentene på instituttene er åpne for å hjelpe sine kolleger på de andre instituttene ved behov. Likevel er ikke dette alltid tilstrekkelig. **Det bør derfor legges bedre opp til at**

² <http://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/fa/finansiering/uos-interne-midler/eu-posisjoneringsmidler>

forskningsadministrativt ansatte kan gå inn på andre institutter når den individuelle situasjonen tilsier det.

Vedlegg:

1. Generelt om b-tillegg og overtid
2. Retningslinjer for bruk av b-tillegg ved MatNat
3. Vedtak om opptjening av forskningstermin for opphold ved CAS
4. Notat om fireårsregelen

Saksbehandler:

Jenny Graver

+4722842051, jenny.graver@jus.uio.no

B-tillegg og overtid

Problemstilling

Felles for både overtid og b-tillegger at de skal benytte til midlertidige oppdrag som kommer i tillegg til det som ordinært inngår i stillingen. B-tillegg kan brukes for faste oppgaver som midlertidig er lagt til den enkelte ansatte, mens overtid ikke bør brukes til å dekke faste oppgaver.

Dette reiser spørsmål om hvilke oppgaver vi mener at ordinært inngår i stillingen, og hvilke som kommer i tillegg.

For oppgavene som klart kommer i tillegg er spørsmålet hvordan de best skal kompenseres.

Overtid

Generelt

Hovedtariffavtalens § 13 nr 1: *"Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart og begrenses i overensstemmelse med forutsetningen i arbeidsmiljøloven."*

Arbeidsmiljøloven § 10-6, første ledd: *«arbeid utover avtalt arbeidstid må ikke gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det».*

Grunnleggende vilkår:

- overtid bare kan pålegges ved *ekstraordinære behov*, dvs kan ikke benyttes til å dekke permanent behov for arbeidskraft.
- overtid skal være eksplisitt pålagt av leder, som også må kunne kontrollere og bekrefte at overtidarbeidet er utført.

For arbeidstagere i særlig uavhengige stilling

Arbeidstakere i særlig uavhengig stilling er unntatt fra ordinære rammer for overtid, jf AML § 10-12 pkt 2.

Arbeidstakere i særlig uavhengig stilling har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring siden de i stor grad styrer sin arbeidstid. Unntaksvis kan de likevel med hjemmel i hovedtariffavtalens §13 nr 4 bokstav c kompenseres for overtid inntil 300 timer i kalenderåret. Grensen på 300 timer er absolutt. Vilkår er at overtidarbeidet er pålagt av leder, som også må kunne utføre nødvendig kontroll. I kontrollkravet inngår ansvar for å bekrefte at normal arbeidsplikt som følger av arbeidskontrakten er oppfylt, samt å kontrollere og kunne bekrefte at overtidarbeidet er utført.

Arbeidstaker som utfører overtid må selv registrere overtidarbeidet i HR-portalen.

Gjeldende satser er 50 % tillegg i timelønn frem til kl. 20.00 og 100 % etter dette og på lørdag/søndag.

UiO regnes som én arbeidsgiver, og rammene for overtid gjelder uavhengig av om arbeidstaker jobber på tvers av fakultetene.

B-tillegg

Lønnstillegg kan gis tilsatte som kompensasjon, dersom UiO benytter deres faglige kompetanse til midlertidige arbeidsoppgaver av mer krevende karakter og som kommer i tillegg til de ordinære oppgaver som er lagt til stillingen. Dette kan for eksempel være koordinering, ledelse eller deltagelse med spisskompetanse i et avgrenset prosjekt, program, semesterstyre eller eventuelt andre lignende tiltak. Det er en forutsetning at oppdraget kommer i tillegg til ordinære oppgaver, og at den tilsatte dermed tillegges et midlertidig merarbeid som går ut over rammen av ordinære arbeidsplikter.

Tillegget gis etter b-tabellen som et kronetillegg pr mnd.

Forslag fra instituttleder godkjennes av dekanen. Personalkonsulent oversender til Avdeling for personalstøtte, som tar seg av saksbehandlingen.

Tjenestemannsorganisasjonene gis en frist på 3 dager til å kreve forhandlinger dersom de ikke slutter seg til arbeidsgivers forslag. Forhandlingsretten omfatter både grunnlaget for tillegg og tilleggets størrelse. B-tillegg er altså noe vi må søke om, det er ikke noe som kan vedtas av arbeidsgiver.

Retningslinjer for bruk av B-tillegg

1. B-tillegg til *teknisk-administrativt personale* som midlertidig blir pålagt ekstra oppgåver som klårt går ut over det dei er pålagde i kunngjeringstekst/arbeidsinstruks, blir skjønsmessig vurdert av den einskilde administrative leiar, og godkjent av instituttleiar. Storleiken bør normalt ikkje overstige 2-3 lønnstrinn i vedkommande si lønnplassering på A-tabellen.
2. B-tillegg til *vitskapleg tilsette* blir vurdert og tildelt av instituttleiar. Instituttleiar står i prinsippet fritt til å fastsetje tillegget, men følgjande veiledande satsar bør vurderast:
 - a. For valde/administrative funksjonar på 3.nivå:
 - i. For leiar i undervisningsutval B-ltr 45 (kr 3000 per mnd) for institutt eller B-ltr. 30 (kr 2000 per mnd), avhengig av størrelsen på forvaltninga. F.eks B-45 for undervisningsleiarar på institutt som har over 50 masterkandidater i snitt kvart år, og B-30 for dei som har under .
 - ii. For forskningsleiar/leiar i phd-utvalg B-ltr 45 for institutt eller B-ltr. 30 avhengig av størrelsen på forvaltninga. F.eks B-45 for phd-leiarar som har opptak på på institutt som har over 20 phd-kandidatar i snitt kvart år, og B-30 for dei som har under.
 - iii. For stedfortredande instituttleiar: Ikkje honorar, med mindre funksjonen er knytta opp til ein av funksjonane ovanfor.
 - iv. Andre, mindre byrdefulle oppdrag, bør normalt ikkje honorerast, men inngå i dei vanlege administrative pliktene.
 - b. For leiing på 4.nivå
 - i. For seksjonar med mindre enn 10 vitskapleg tilsette (inkl. stip.): B-30 (kr 2000 pr mnd)
 - ii. For seksjonar med 11-30 vitskapleg tilsette (inkl. stip.): B-45 (kr 3000 per mnd)
 - iii. For seksjonar med over 30 vitskapleg tilsette (inkl. stip.): B-60 (kr 4000 per mnd)
 - c. For leiing av eksterne prosjekt: Normalt inngår leiingsbelastninga her i forskningsplikta, men for svært store og kompliserte prosjekt, for eksempel med fem eller fleire tilsette, og/eller eit totalbudsjett på over 20 (?) mill, kan instituttleiar godkjenne at prosjektleiar belastar prosjektet med eit B-tillegg. Tillegget bør ikkje overskride B-60.
 - d. For midlertidig leiing av andre spesielle einingar (for eksempel ved større installasjonar til bruk i laboratoriar eller felt. Instituttleiar vurderer, men rådfører seg med inst.leiarar ved institutt med samanliknbare forhold.



UNIVERSITETET I OSLO

DET JURIDISKE FAKULTET

Sak 4, vedlegg 3

Administrasjonsseksjonen
Postboks 6706 St. Olavs plass
0130 OSLO

Besøksadresse: Karl Johans gate 47

Dato: 20.12.2004

Telefon: 22 85 50 50

Deres ref.:

Telefaks: 22 85 98 40

Vår ref.:

Forskningstermin: Spørsmål knyttet til opphold ved SHS og opptjening av forskningstermin

Det vises til at det har vært reist spørsmål om ”ekstraordinær forskningstermin” ved Senter for høyere studier (SHS) skal gi opptjening av forskningstermin, dvs. på samme måte som man tjener opp 2 måneder pr. år i ordinært arbeid som fast vitenskapelig ansatt ved Fakultetet.

Administrasjonens syn i denne saken har hele tiden vært at det som i avtalene med SHS omtales som ”ekstraordinær forskningstermin” ikke skal trekkes fra opptjeningen, dvs. oppholdet regnes ikke som uttak av forskningstermin. På den annen side kan den vitenskapelig ansatte ikke gis opptjening når det ikke er etablert en vikarordning i forbindelse med oppholdet, dvs. vi kan ikke se at ”normale undervisnings- og administrative plikter” er oppfylt, noe som er en forutsetning for opptjening av forskningstermin.

Ifølge fakultetets styrings- og administrasjonsreglement, § 19 Forskningsutvalg / programutvalg for forskerutdanning (FU); mandat, pkt. 2 c, skal FU behandle spørsmål om forskningstermin. Saken ble behandlet av utvalget i møte 06.12.04, SAK B1, hvor følgende vedtak ble fattet:

Vedtak: Ekstraordinære forskningsterminer ved SHS uten vikarordning/vikarmidler gir ikke opptjening av forskningstermin.

Administrasjonen har ikke regnet inn opptjening av forskningstermin for opphold ved SHS. Vedtaket berører derfor ikke din plan for avvikling av forskningstermin eller oversikten over din opptjening, slik planene/opptjeningen er presentert i siste runde.

Med hilsen

Eivind Roll
seksjonssjef

Jonas Enge
førstekonsulent

Vedlegg:
Kopi til:

Dato: 11.03.2014

Orientering om fireårsregelen

Hjemmel

Fireårsregelen følger av tjml § 10: «Fast tilsatt tjenestemann med mer enn to års sammenhengende tjeneste og midlertidig tjenestemann med mer enn fire års sammenhengende tjeneste kan sies opp med seks måneders frist når stillingen inndras eller arbeidet faller bort.»

Med mer enn fire års sammenhengende tjeneste opparbeider man seg et såkalt sterkt oppsigelsesvern. Dette innebærer at de må sies opp, i motsetning til å fratre uten oppsigelse når kontrakten utløper.

Hvem gjelder det?

Fireårsregelen gjelder både vitenskapelige og teknisk-administrative stillinger, uavhengige av finansiering. Noen stillinger er unntatt i henhold til forskrift til lov om statens tjenestemenn § 3:

- Stipendiat
- Postdoktor
- Åremålsstillinger
- Vit.ass
- Professor II

Man opparbeider seg ikke sterkt stillingsvern i disse stillingene, men de teller med ved beregning av sammenhengende tjeneste. Det er stillingen man har på sluttidspunktet som er grunnlag for stillingsvernet.

To eksempler:

Fire år som postdoktor + 1 dag som forsker = sterkt stillingsvern

Fire år som forsker + fire år som postdoktor = ikke sterkt stillingsvern

Sammenhengende tjenestetid

Spørsmålet om hva som regnes som sammenhengende tjeneste og hva som regnes som et avbrudd er sentralt når man skal vurderer om en tilsetning gir rettigheter etter fireårsregelen. Generelt er det kun faktisk tjeneste som skal regnes med. Det vil si at tjenestetiden kan være kortere enn



ansettelsesperioden. Sykefravær og permisjoner trekkes fra i beregning av tjenestetiden, men avbryter ikke sammenhengen.

Ny tilsetning innen samme virksomhet før det har gått 14 dager vil alltid regnes som sammenhengende, men en totalvurdering av tilsettingsforholdet og begrunnelsen for avbruddet vil ofte gjøre at avbruddet må ha lengre varighet. Et avbrudd for å unngå at arbeidstageren oppnår fire års sammenhengende tjeneste (såkalt lufting) anses ikke som reelt, og tjenestetiden anses som sammenhengende.

Oppsigelsesprosessen

For de som er ansatt for å gjøre et eksternfinansiert oppdrag sidestilles bortfall av oppdragsinntekter med bortfall av arbeid, jf. forskriftens § 2 pkt 4. At den eksterne finansieringen bortfaller gjør altså at arbeidsgiver kan gå til oppsigelse. Men vi har ikke saklig grunn til oppsigelse dersom det finnes andre passende stillinger ved UiO som den ansatte kan gå inn i.

En oppsigelsesprosess beregnes til å ta 9-12 mnd. Avdeling for personalstøtte må involveres, og det er svært viktig at alle formkrav følges.

Den begynner med en lokal kartlegging, der fakultetet ser om andre passende stillinger finnes, jf. tjml § 13 første ledd. Hvis det ikke er passende stillinger lokalt gjennomfører Avdeling for personalstøtte en kartleggingssamtale med den ansatte, og undersøker om det finnes andre passende stillinger ved UiO. Dette dekker arbeidsgivers aktivitetsplikt. Dersom det ikke finnes andre passende stillinger sendes det varsel om oppsigelse med 14 dagers svarfrist. Deretter kan saken legges fram for tilsettingsorganet, som fatter det formelle oppsigelsesvedtaket. Derfra løper en oppsigelsestid på seks måneder.

Passende stilling

Et sentralt spørsmål blir derfor hva som anses som «passende stilling».

Det gjelder stillinger som er ledige på kartleggingstidspunktet eller i nær framtid. UiO kan gå inn og stoppe tilsettingsprosesser til den ansatte er vurdert. Det er ikke noe krav om arbeidsgiver skal opprette nye passende stillinger.

Sentrale momenter:

- Lønn må være i samme sjikt
- Arbeidsoppgavene må være tilsvarende
- Geografisk ikke for langt unna (lite aktuelt ved UiO)
- I tillegg må man ha både nødvendige faglige og personlige egenskaper for stillingen, jf. tjml § 13 tredje ledd, men det er ikke nødvendig å være best kvalifisert
- Fortrinnsrett kan ikke utgjøre et avansement

UiO vurderer det slik at førsteamanuensis ikke er «passende stillinger» for de som blir overtallige fra forskerstillinger. En ren forskningsstilling er ikke det samme som en forsknings- og undervisningsstilling. Dersom en forsker også har noe undervisning vil det være mer aktuelt med fortrinnsrett også til førsteamanuensisstilling. Det er derfor viktig at eksternfinansierte forskere ikke brukes i undervisning ut over det helt bagatellmessige, eller får betydelig mengde andre faste oppgaver.

Arbeidstager kan i kartleggingsprosessen si seg interessert i lavere stillinger med andre arbeidsoppgaver og bli vurdert for disse, uten at de regnes som passende stillinger. Hvis en arbeidstager takker nei til en passende stilling vil han miste sin interne fortrinnsrett, men til lavere stillinger kan man takke nei uten at det får konsekvenser for videre kartlegging.

Fakultetets praksis

Når stillinger har vært lyst ut og vurdert på vanlig måte er fireårsreglen ikke et moment som vektlegges. Ved tilsetting uten kunngjøring har fakultetet de siste årene gått i retning av en svært restriktiv praksis ved midlertidige ansettelse som gir rettigheter etter fireårsregelen. Bakgrunnen for dette er et ønske om å opptre ryddig og ivareta ansattes rettigheter. Flere uheldige enkeltsaker viste også at det var nødvendig med en innstramning. Vi praktiserer også at midlertidig ansatte i mer enn fire år får faste kontrakter. Rettsvirkningene av dette er små og knytter seg først og fremst til ekstern fortrinnsrett som overtallig i staten.

Fakultetet ser også at dagens restriktive praksis har noen uheldige konsekvenser, spesielt for stipendiater og postdoktorers deltagelse i utforming av søknader om ekstern finansiering. Dekanaten ønsker derfor å åpne opp for at det i tilknytning til større strategiske prosjekter kan legges opp til midlertidige tilsetninger som gir rettigheter etter fireårsregelen. Instituttleder vil få ansvaret for å identifisere prosjekter der dette er aktuelt og avklare at dekanen vil godkjenne det før søknaden sendes, fortrinnsvis så tidlig som mulig i søknadsprosessen. Instituttene vil da også få ansvaret for at oppsigelsesprosessen settes i gang i rett tid, og at Administrasjonsseksjonen og Avdeling for personalstøtte involveres i gjennomføringen.

Med hilsen

Mari Theodorsen
personalrådgiver

Saksbehandler:
Mari Theodorsen
+ 47 22 85 93 58, mari.theodorsen@jus.uio.no