

Orienteringssak

Fakultetsstyret 27. april 2021
Ansvarlig leder: Johannes Falk Paulsen
Saksansvarlig: Astrid Sloreby
Saksnr: 2011/2250

Sak 21/21 MIDLERTIDIGHET VED DET ODONTOLOGISKE FAKULTET**Bakgrunn**

Etter statsansatteloven skal arbeidsgiver minst en gang årlig drøfte bruken av midlertidige ansettelser og grunnlaget for og omfanget av slike ansettelser. Vi viser til brev fra UiO sentralt datert 02.03.2021 angående lokale drøftingsmøter om enhetenes bruk av midlertidige ansettelser.

Rekrutteringsstillinger - åremål

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

Øvrig midlertidighet

Pr 26.02.2021 har fakultetet 7 ansatte på oppgaver av midlertidig karakter, det er 20 vikarer, ingen er ansatt på hjemmelen for uforutsett behov. Se vedlegg 1 for en nærmere oversikt over ansatte på midlertidig karakter og SAP-liste.

Utvikling 2015-2020 for OD

For TA-stillinger var andelen midlertidige i 2015 på 13% (19,7 årsverk). Fra 2017 har andelen sunket til 2020 med 5,5% (8,2 årsverk). Tannhelse-/klinikksekretærer er den gruppa med størst midlertidighet i denne perioden, og den hjemmelen de fleste går på, er vikariat. Se vedlegg 2.

Når det gjelder de vitenskapelige, var andelen i 2015 7% (4,6 årsverk), noe den også er i 2020. I perioden har det svingt fra 7 til 4% som det laveste i 2018. I denne kategorien er de fleste ansatt på hjemmelen midlertidig karakter. Jf vedlegg 3.



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 2020, og i så fall hvor mange.»

Fakultetet har ikke hatt stillinger i 2020 som er omgjort til faste etter tre-årsregelen.

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 valg mellom henholdsvis fast og midlertidig ansettelse i eksternt finansierte stillinger og bistillinger, har UiO fastsatt kontrollspørsmål (html) som enhetene bør benytte seg av i forbindelse med utlysning.

Hvor mange eksterntfinansierte stillinger ble i 2020 utlyst som faste? Hvilke vurderinger gjør enhetene i forkant av utlysning knyttet til om stillingen er av fast eller midlertidig art?»

Ingen eksternt finansierte stillinger er utlyst som faste i 2020.

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 2020 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 2020.

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 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. Et satsningsområde har vært å redusere midlertidigheten blant instruktørtannlegene. Vi har også arbeidet for å øke stillingsprosenten i denne gruppa. Ved anmodning om ansettelse av instruktørtannleger skal instituttet besvare et spørsmål om allerede ansatte på deltid, er forespurt om de ønsker større stilling. Vi mener at reduksjonen av midlertidighet og at de ansatte får større stillinger, vil innvirke positivt 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, eksamensinspektører. Enkelte ansatte som har gått av med pensjon, har vært engasjert på pensjonistvilkår. På grunn av fakultetets vanskelige økonomi, står flere stillinger ubesatt. Fakultetet har utbetalt timelønn til noen få vitenskapelige, som har gått av med pensjon, for å dekke deler av undervisningen. Deltidsansatte universitetslektorer/instruktørtannleger har også påtatt seg ekstra undervisning. På grunn av smittesituasjonen har ansatte på deltid vært engasjert for å jobbe ekstra i mottak og triage av pasienter. Videre har det i klinikkene vært bruk av midlertidighet og ekstraarbeid for deltidsansatte pga akutt sykdom og karantene. Fakultetet er bevisst den ekstra belastning smittesituasjonen medfører for enkelte ansatte, og vil monitorere situasjonen nøye.

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.»

Én person har vært innleid i 2020 gjennom Manpower som vikar. Senere er stilling som radiograf utlyst, en stilling vedkommende søkte på og ble ansatt i. Vedkommende har nå fast ansettelse på IKO.

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. Det siste året har fakultetet lagt ut en generell kunngjøring i JobbNorge for tannhelsesekretærer og instruktørtannleger, for å ha tilgang til søkere ved akutt behov for vikar.