



Dekaner
Prefekter/motsv
Personalsekreterare
Personaladministratörer
POU

Prövning av rekrytering vid anställningar av teknisk och administrativ personal

En korrekt tillämpning av den arbetsrättsliga lagstiftningen och universitetets personalpolitik är viktig. Universitetet är en arbetsgivare och en anställning är ett civilrättsligt avtal mellan två parter, den anställde och universitetet. Hur ett sådant avtal får ingås och avslutas är noga reglerat i lagar och kollektivavtal. Avsteg och brott mot dessa kan bland annat ytterst leda till ekonomiskt kännbara skadestånd och är att anse som dålig personalpolitik som inte gagnar den långsiktiga personalförsörjningen

De fackliga organisationerna har vid överläggningar under året gemensamt yrkat på en skärpning av tillämpningen av förhandlingsordningen i anställningsärenden för i första hand tekniska och administrativa befattningar. Arbetsgivaren delar de fackliga organisationernas bedömning att brister kan konstateras. Exempel på detta är

Att arvodering utan skriftligt anställningsavtal sker under lång tid och under former som i praktiken kan medföra tillsvidareanställning,

Att anställningsavtal ingås utan föreskriven utlysning, s k handplockning,

Att 5 § punkt 1 i Lagen om anställningsskydd används frekvent

Att formerna för information och förhandling inte fungerar tillfredsställande

Vid universitetet råder för närvarande risk för övertalighet på grund av medels-/arbetsbrist inom ett antal verksamheter. En del av övertaligheten återfinns i befattningar till vilka övriga institutioner och enheter fortlöpande rekryterar. Universitetet har i denna situation skyldighet, enligt gällande arbetsrättslig lagstiftning och ingångna kollektivavtal, att försöka omplacera övertalighetshotad tillsvidareanställd personal inom hela universitetet. En uppsägning anses inte sakligt grundad förrän universitetet i varje enskilt fall kan visa att omplacering inte har kunnat ske.

För alla tekniska och administrativa befattningar införs, med hänvisning till kravet att universitetet ska fullgöra sitt arbetsgivaransvar, från och med 2004-12-15 ett skärpt förfarande vid rekrytering innebärande följande.

Rekryteringstillstånd måste beviljas av personalchefen innan anställning i någon form ingås eller förlängs.

Prövning skall ske för samtliga befattningar inom det tekniskt-administrativa området, d v s alla befattningar som inte regleras i Högskolelag, Högskoleförordning och universitetets anställningsordning för lärare.

Prövning gäller tillsvidareanställningar, alla former av tidsbegränsade anställningar, förlängningar av tidsbegränsade anställningar och arvodering mer än två månader.

Bifogade blankett för prövning av rekryteringstillstånd fylls i och sänds till personalsekreteraren vid respektive fakultetskansli. För övriga icke fakultetsanknutna verksamheter skall blanketten sändas till personalsekreterare Gun-Eva Hörnberg, universitetsservice.

För samordning av omplaceringsprövningar, prövning av företrädesrätt till utökad sysselsättningsgrad och företrädesrätt till återanställning svarar enheten för personal- och organisationsutveckling.

Samverkan med personalorganisationerna har skett i Centrala SamverkansGruppen 2004-11-17. Samverkan har även skett med dekanerna.

Beslut i detta ärende har fattats av undertecknad, rektor, i närvaro av prorektor Gunnel Gustafsson, universitetsdirektör Jan-Erik Ögren och efter föredragning av utvecklingskonsult Elizabeth Selander.

Inge-Bert Täljedal

Elizabeth Selander