

**Kommunal- og moderniseringsdepartementet**  
**Postboks 8004 Dep**  
**0030 Oslo**

Dato: 16. juni 2016

Deres ref.: 16/564-8

Vår ref.: 2016/4594

Saksbehandler: B. Hernes Bakke/R. Margraf-Bye/W. Hanneborg

## Høringsuttalelse – Lov om statens ansatte

Viser til brev av 1. april 2016, hvor KMD ber om innspill på forslag til ny lov om statens ansatte, som i hovedsak er en oppfølging av Tjenestemannslovutvalgets rapport av 18. desember 2015.

Tjenestemannslovutvalgets mandat innledes med å henwise til at det «I Prop 1S (2014-2015) for Kommunal- og moderniseringsdepartementet fremgår at departementet skal arbeide for å harmonisere tjenestemannsretten med regelverket som gjelder i arbeidslivet for øvrig». UiO slutter seg til ambisjonen om å harmonisere statlig arbeidslivsregulering med det regimet som gjelder øvrig norsk arbeidsliv. Vi deler Tjenestemannslovutvalgets syn på at lovregulering av statlige arbeidsforhold bør være den samme som for andre arbeidstakere, «med mindre det foreligger særegne forhold som tilsier at det er behov for forskjellig regulering» (rapporten s 89).

Når harmonisering er målet, er vi imidlertid overrasket over det store antallet særregler som foreslås for statlig arbeidsliv, uten at vi kan se det er begrunnet i konkrete «særegne forhold». Realisering av Regjeringens mål om omstillingsdyktig statlig virksomhet avhenger av at statlige arbeidsgivere gis nødvendig handlingsrom. UiO mener at det handlingsrommet i størst mulig grad bør tilsvare det som resten av arbeidslivet har, og at ambisjoner om harmonisert regulering da må følges opp mer konsekvent enn det som er gjort i det fremlagte lovforslaget.

For øvrig støtter UiO ambisjonen om enklere språk- og begrepsbruk i loven, og innføring av kjønnsnøytral terminologi.

### Innledende betraktninger

KMD viser i sitt høringsbrev til at «For noen av statens ansatte er det fortsatt behov for særlige ordninger som sikrer deres uavhengighet» og det underbygges blant annet med at «Forvaltningens oppgaver er å forberede og iverksette politiske beslutninger på en lojal måte» (s 3). UiO viser til at dette ikke kun gjelder statlige arbeidstakere, men også arbeidsforhold i kommunal sektor, som reguleres av arbeidsmiljøloven. Tjenestemannslovutvalget la til grunn at «mange stillinger i statlig og kommunal sektor kan sammenlignes, og at det ikke uten videre er lett å forstå hvorfor det skal være ulike stillingsvernsregler i staten og i



**Avdeling for personalstøtte**  
Postadr.: Postboks 1071 Blindern, 0316  
OSLO  
Kontoradr.: Lucy Smiths hus.  
Problemveien 7

Telefon:  
Telefaks:  
postmottak@admin.uio.no  
<http://www.uio.no>  
Org.nr.: 971 035 854

*kommunal sektor*» (rapporten s 212). Nærliggende spørsmål er da hvorfor lovforslaget likevel legger opp til vesentlige forskjeller mellom statlig og kommunal arbeidslivsregulering.

Samtidig er UiO opptatt av at perspektivet må være bredere enn oppgaver knyttet til statlig myndighetsutøvelse og forvaltning. Arbeidslivsregulering må i tillegg understøtte virksomhetenes samfunnsoppdrag, og for universiteter og høyskoler innebærer det behov for tilpassing til et landskap preget av stadig mer komplekse utfordringer. Vi vil særlig peke på at:

- Regjeringen har høye forventninger til universitets- og høyskolesektorens bidrag til å løse samfunnsutfordringer og gi næringslivet konkurransekraft. Samfunnets verdiskapning avhenger nå i stor grad av at kunnskapsorganisasjoner evner å levere forskning og innovasjon som sikrer bærekraftig vekst og nødvendig omstilling. Regjeringens tre hovedmål i langtidsplan for forskning (Meld. St.7 2014-2015) er å styrke norsk konkurransekraft og innovasjonsevne, løse store samfunnsutfordringer og utvikle verdensledende fagmiljøer. Dette krever et høyere faglig ambisjonsnivå enn tidligere.
- Konkurrans-elementet er nå sterk driver i tilgang på forskningsmidler. Stadig større andel av forskningen finansieres utenom direkte bevilgninger fra Stortinget, og Regjeringens mål for forskningssamarbeidet med EU er å øke norsk deltakelse i forskningsprogrammet Horisont 2020 med ca 60 prosent sammenlignet med 7. rammeprogram. Prosjektfinansiering skaffes gjennom å vinne fram i global konkurranse forskerne imellom, og Norges plass i den konkurransen avhenger av at sterke fagmiljøer vinner prestisjefylte utlysninger tildelt etter internasjonal kvalitetssikring. Fremvekst av slike fagmiljøer forutsetter målbevisst ressursprioritering fra institusjonene.

I møte med slike forventninger og utfordringer trenger universitets- og høyskolesektoren en arbeidslivsregulering som stimulerer dynamikk, handlekraft og konkurransevne.

### **Sammenfatning av UiOs innspill**

UiOs høringsinnspill dreier seg i hovedsak om behov for ytterligere harmonisering med reguleringen av øvrig norsk arbeidsliv, samtidig som vi påpeker særlige behov knyttet til vårt samfunnsoppdrag.

Oppsummert foreslår UiO følgende endringer med sikte på mer konsekvent tilpassing til arbeidsmiljøloven:

- Forslaget om generell adgang til midlertidig ansettelse i seks måneder bør endres til 12 måneder, slik at statlige arbeidsgivere gis samme ramme som øvrig arbeidsliv. Slik ansettelse bør kunne foretas uten forutgående kunngjøring
- Forslaget om grense på tre år for opptjening av stillingsvern for arbeidstakere som er midlertidig ansatt fordi arbeidet «er av midlertidig karakter», og evt for «bestemt tidsrom», bør endres til fire år, tilsvarende arbeidsmiljølovens regulering
- Det bør benyttes samme rettslige standard for oppsigelse i staten som i øvrig norsk arbeidsliv, uavhengig av grunnlag for oppsigelse. I likhet med det som gjelder etter aml § 15-7, bør vilkår i

staten være at «Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold»

- Forslaget om at statsansatte skal ha fortrinnsrett dobbelt så lenge som andre arbeidstakere i Norge bør endres til at varighet er ett år, tilsvarende bestemmelsen i aml § 14-2

Stort innslag av eksternt finansiert virksomhet gir videre behov for en del unntaksordninger for undervisnings- og forskningspersonale som utfører avgrensede oppdrag finansiert av eksterne kilder. Det gjelder:

- unntak fra fortrinnsrett
- adgang til unntak fra krav om kunngjøring og ordinære innstillings- og tilsettingsprosedyrer
- sidestilling av bortfall av eksterne midler med bortfall av arbeid.

I tillegg har vi enkelte merknader til forslag vedrørende personalreglement.

Videre i høringsuttalelsen er våre utdypende kommentarer systematisert under områdene ansettelsesordning, personalreglement, midlertidig ansettelse, oppsigelse og fortrinnsrett.

### **Ansettelsesordning**

Med unntak av ett fakultet er det i UiOs interne høringsrunde ikke kommet innvendinger mot forslag om at arbeidsgiver, representert ved nærmeste leder, skal avgi innstilling når ansettelsesvedtak fattes av et kollegialt organ. UiO støtter dermed KMDs forslag. Hvem som er «nærmeste leder» på vegne av UiO som arbeidsgiver må da følge av alminnelige prinsipper for delegering av ansvar og myndighet.

Vi er usikre på forslaget om at ansettelsesråd ikke lenger skal være bundet til å ansette en som er innstilt. Konsekvensen kan da bli at ansettelsesråd velger å ansette en som innstillende leder mener ikke er kvalifisert, og det er etter vårt syn vanskelig å forene med prinsipp om sammenfall mellom ansvar og myndighet. Det er innstillende leder som i ettertid får ansvar for oppfølging av den ansatte, og da bør samme leder ha reell innflytelse i forhold til valg av hvem som ansettes.

KMD ber om innspill på om medlem av ansettelsesråd i medhold av tjml § 5 nr 3 kan kreve avgjørelse av overordnet organ, med den begrunnelse at flertallet vil foreta ansettelse i strid med likestillingsloven (s 24). Hva som ligger i dette spørsmålet er litt uklart for oss, siden KMD samtidig foreslår å avvike ordningen i tjml § 5 nr 3 med at uenighet i ansettelsesråd kan løftes til overordnet nivå. Dermed bortfaller vel også grunnlaget for å videreføre bestemmelsen i tjml's forskrift § 10, som henviser nettopp til § 5 nr 3? UiOs prinsipielle syn er imidlertid at ansettelsesråd bør ha selvstendig ansvar og myndighet til å treffe endelig beslutning, uten overprøving fra et «tvisteløsnings»-ledd. Vi ser ingen grunn til å følge en annen logikk ved dissens knyttet til likestillingsbegrunnelser.

Lovforslagets § 7 viderefører unntaksregel som i dag er nedfelt i tjml § 6 nr 1, om adgang til såkalt «administrativ» ansettelse i inntil seks måneder. UiO mener at denne adgangen bør utvides til ansettelse av varighet opp til ett år. Behov for forenklet prosess ved ansettelse inntil ett år er blant annet begrunnet i

hensyn til kontinuitet ved permisjoner, som ofte er lengre enn seks måneder. Eksempelvis er undervisningstilbud/emner ofte av ett års varighet, og da vil det være faglig uforsvarlig om fagansvarlig vikar ikke ansettes for hele perioden. Tjenestemannslovutvalget påpekte at statens andel av vikarer er høyere enn på landsbasis. Nærliggende årsak er etter vårt syn at statlige arbeidsgivere har liberal permisjonspraksis, ut over lov/tariff-festede ordninger. Ett eksempel er utvidet permisjonsadgang ved sykdom. Et annet eksempel er at mange statlige arbeidstakere får innvilget permisjon ved overgang til ny stilling, for å ha retrettmulighet. For universitetene medfører dessuten ordningen med forskningstermin vikarbehov, for å ivareta undervisning. Liberal permisjonsadgang genererer store midlertidige erstatningsbehov, som ofte må fylles på kort varsel. Det kan være vanskelig å forene med langvarige rekrutteringsprosesser, med forutgående kunngjøring og tidkrevende ansettelsesprosedyrer. Når det gjelder vitenskapelige stillinger kan slike prosesser i mange tilfeller ta rundt ett år.

Vi kommer nærmere tilbake til vilkår ved ansettelse inntil ett år under høringsuttalelsens avsnitt om midlertidig ansettelse.

UiO vil ellers fremheve behov for videreføring av adgangen i tjml's forskrift § 2 nr 4 siste setning, til å unnta eksternt finansierte stillinger fra krav om kunngjøring og ordinære innstillings- og ansettelsesprosedyrer. I slike tilfeller er finansiering fra eksterne kilder ofte øremerket bestemte arbeidstakere, som har fått tilslag på søknad om prosjektfinansiering.

Ved UiO har vi for øvrig opplevd spørsmål om hvilken instans som har myndighet til å stanse en ansettelsesprosess, dvs om det er administrasjonen eller ansettelsesorganet. Vi foreslår derfor at det bekreftes i loven at det er administrasjonen som har denne fullmakten, på ethvert trinn av prosessen frem til arbeidstaker har fått rettskrav på stilling (dvs kontrakt er signert av begge parter). Parallell regulering må da gjelde også etter universitets- og høgskoleloven.

### **Personalreglement**

KMD ber om høringsinstansenes syn på om fagdepartementet bør ha rett til å kreve revisjon av personalreglement. UiO vil i den forbindelse bemerke at partsforholdet, med rett til å kreve opptatt forhandlinger, følger av tjenestetvistloven § 3 og prosedyrer av hovedavtalen § 13 nr. 2. Med mindre det gjelder legalitetskontroll, er det vanskelig å se hva som skulle være fagdepartementets rolle. At overordnet ledd på den ene siden i avtalehierarkiet skal kunne gi pålegg til avtalepartene er etter vårt syn vanskelig å forene med prinsippet om likestilte parter i avtaleforholdet.

KMD bekrefter at *«Dersom departementet ikke har bestemt hvor mange ansettelsesråd det skal være i virksomheten vil arbeidsgiver ha rådighet over dette spørsmålet som tidligere»* (s 38), men i § 6 foreslås det likevel at *«Antall ansettelsesråd skal fremgå av reglement»*. Det vil UiO fraråde, fordi en slik formulering kan misforstås dithen at også antall ansettelsesråd er forhandlingsgjenstand. Innhold i personalreglement bør etter vår mening begrenses til det partene reelt har felles herredømme over.

KMD vil fjerne den generelle adgangen til at det i personalreglement kan avtales unntak fra offentlig kunngjøring, og foreslår alternativt i § 4 at «*Det kan fastsettes i personalreglement at stillinger, for en periode på inntil ett år, bare kunngjøres internt i virksomheten, når den er under omstilling*». UiO mener at gjeldende generelle adgang i tjml § 2 til å reglements feste unntak fra hovedregelen om kunngjøring bør videreføres. Intern kunngjøring kan være viktig ved omstilling, men intern rotasjon kan være vel så viktig i tilrettelegging for individuell kompetanse- og karriereutvikling. KMD har i sine «Retningslinjer for intern mobilitet for arbeidstakere innenfor det statlige tariffområdet»(10/2014) vist til at gjennom intern mobilitet «*kan virksomhetene legge til rette for at medarbeidere mestrer mer sammensatte oppgaver, bidra til faglig oppdatering og opparbeide spisskompetanse innenfor ulike områder*» (s 4). Det er UiO enig i, men intern mobilitet forutsetter intern rekruttering. Rom for intern mobilitet kan åpne verdifulle muligheter for arbeidstakere som ønsker nye oppgaver. Samtidig kan intern rekruttering gi rom for effektiv ressursutnyttelse og innsparing, gjennom strategisk vurdering av erstatningsbehov i stillinger som blir ledige ved intern forflytning.

### **Midlertidig ansettelse**

UiO ser i forslaget § 9 at midlertidig ansettelse skal kunne avtales «*når arbeidet er av midlertidig karakter*», som er en harmonisering med aml § 14-9 første ledd. Tjenestemannslovutvalget la til grunn at vilkåret «*midlertidig karakter*» skal forstås på samme måte som etter aml § 14-9 første ledd bokstav a, men bekrefter samtidig at «*Adgangen til midlertidig ansettelse etter tjenestemannsloven § 3 nr 2 a synes klart å ligge innenfor adgangen i arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav a*» (rapporten s 138). Vi tar til etterretning at KMD likevel mener at lovens ordlyd eksplisitt må dekke også situasjoner hvor «*det bare er behov for statsansatt i et bestemt tidsrom*». Ca 1/3 av UiOs forskning finansieres gjennom eksterne midler som har en avgrenset tidsramme. Med mindre tjenestemannslovens vilkår om at «*tjenestemannen trengs bare for et bestemt tidsrom*» kan fortolkes som arbeid «*av midlertidig karakter*», så mener UiO det er klart behov for en slik hjemmel som KMD foreslår.

I lovforslagets videre regulering av midlertidig ansettelse fraviker KMD ambisjonen om at vilkår for midlertidig ansettelse i staten skal samsvare med arbeidsmiljølovens regulering, uten at vi kan se det er gitt noen begrunnelse. UiO har innvendinger mot følgende to elementer:

- Forslag om at staten skal gis mindre handlingsrom enn annen virksomhet når det gjelder generell adgang til midlertidig ansettelse.  
Aml § 14-9 første ledd bokstav f gir generell adgang til å ansette midlertidig i inntil 12 måneder, mens det foreslås at statens adgang skal begrenses til seks måneder. KMD viser til «*at det i statsforvaltningen er et klart behov for en slik regel. Samtidig mener vi at perioden bør avgrenses til seks måneder, og det bør presiseres i lovteksten at det gjelder ved et uforutsett behov*» (s 47). UiO forstår dette som en innstramming i forhold til dagens regulering, hvor gjeldende seks-månedersgrense ikke følges av krav om «*uforutsett behov*».

- Forslag om at det skal være forskjell mellom statlig og annen virksomhet når det gjelder opptjening av rettigheter som fast ansatt.

I henhold til forslaget § 9 skal statlig arbeidstaker som er midlertidig ansatt i mer enn *tre* år anses som fast ansatt, hvis grunnlaget er arbeid av midlertidig karakter, mens tilsvarende virkning først inntreer etter *fire* år i øvrig arbeidsmarked (aml § § 14-9 sjette ledd). Arbeidsmiljølovens fire-årsgrense ble innført etter mønster av tjenestemannslovens, så vi konstaterer at her velger KMD å gå vekk fra en harmonisering som tidligere er gjennomført.

UiO vil reise spørsmål ved hvorfor staten ikke skal ha samme adgang til å ansette midlertidig i inntil 12 måneder som øvrig arbeidsliv, og også hvorfor statsansatte skal gis status som fast ansatt ett år tidligere enn det som gjelder midlertidig ansatte i privat og kommunal virksomhet.

UiO er for øvrig uenig i Tjenestemannslovutvalgets forståelse av at «*Ved direkte overgang fra utdanningsstilling til vikariat eller annen fast eller midlertidig ansettelse, regnes tiden i utdanningsstillingen med ved beregning av tjenestetiden*» (rapporten s 268). Det ville innebære at en arbeidstaker som etter stipendiat- eller post.doc-stilling går direkte over i annet kortvarig engasjement, umiddelbart får stillingsvern som fast ansatt. UiO mener at opptjeningsregelen må tolkes i lys av formålet. Begrunnelsen bak regelen er at langvarig midlertidig ansettelse kan indikere permanent behov for arbeidskraften, og den begrunnelsen har ingen relevans i forhold til utdanningsstillinger. Vi viser også til Regjeringens innspill i Prop 81L (2015-2016) om å forskriftsfeste vilkår for beregning av tjenestetid for stipendiater, hvor det uttales at «*Det er uheldig om faste stillinger besettes uten utlysning av tidligere stipendiater som har fått fortrinnsrett fordi de har hatt et kortvarig ansettelsesforhold etter stipendiatperioden*» (s 30).

KMD ber om kommentarer til at det ikke foreslås hjemmel for å forskriftsfeste særregler for enkelte grupper, slik som i tjml § 3 nr 3 siste punktum. UiO har forståelse for KMDs prinsipielle standpunkt om at slike regler bør plasseres i loven, og ikke i forskrift, slik at Stortinget, gjennom lovbehandling, får avgjøre vilkår for midlertidig ansettelse. For vår virksomhet er det en del dobbeltregulering, gjennom parallelle bestemmelser i forskrift til tjenestemannsloven og i universitets- og høyskoleloven. Såvidt vi kan se er det bare bestemmelsen i tjml's forskrift § 5 nr 2 som ikke er med i universitets- og høyskoleloven. Den bestemmelsen gir adgang til midlertidig ansettelse hvis det ikke har meldt seg kvalifisert søker til undervisnings- og forskerstilling, og ansettelse i lavere stilling er nødvendig for å ivareta undervisningsbehov.

Departementet har foreslått å fjerne forskriftens § 2 nr 3, som regulerer at vikar for tjenestemann som har permisjon for å være «*innehaver av vitenskapelig stilling*» plikter å fratre uten oppsigelse når stillingens faste innehaver inntreer i stillingen, selv om vikariatet har vart over 4 år. Dette er en bestemmelse som UiO har behov for å beholde. Den brukes blant annet på vikariater hvor ansatt i vitenskapelig stilling går over i åremålsstilling som instituttleder eller dekan. Hvis sammenhengende midlertidig ansettelse er over fire år, så får vikaren fortrinnsrett til ledige stillinger internt og eksternt, men ikke krav på oppsigelse.

## Oppsigelse

UiO tar til etterretning at lovforslaget innebærer like oppsigelsesvilkår uavhengig av om arbeidstaker er fast, midlertidig eller åremålsansatt, og at skillet mellom såkalt «svakt» og «sterkt» stillingsvern bortfaller.

Del av Tjenestemannslovutvalgets mandat var å «vurdere om det er behov for samme stillingsvern i tjenestemannsloven som i arbeidsmiljøloven», men vi ser at forslaget likevel bare innebærer delvis tilpassing til arbeidsmiljølovens oppsigelsesregler. Aml § 15-7 har en samlet bestemmelse om at «Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold», dvs legger en generell saklighetsstandard til grunn, uavhengig av oppsigelsesgrunnlag. For staten vil KMD derimot differensiere mellom oppsigelse grunnet henholdsvis virksomhetens og arbeidstakers forhold.

Forslaget i § 19 om at statlig «Arbeidstaker kan sies opp når oppsigelsen er saklig begrunnet i virksomhetens forhold» er parallell med arbeidsmiljøloven, mens for oppsigelse grunnet arbeidstakers forhold foreslås det i § 20 å detaljregulere hvilke konkrete forhold som kan legitimere oppsigelse. Det er vanskelig å se noe argument for at staten skal ha annen tilnærming til oppsigelse grunnet arbeidstakers forhold enn det øvrig arbeidsliv har. Det er allment anerkjent at terskelen for oppsigelse skal være høy i alle deler av arbeidslivet, og det er neppe grunn til å tro at statlige arbeidsgivere er mindre rustet enn øvrige arbeidsgivere til forsvarlig vurdering av hva som er «saklig grunn». Både for oppsigelse grunnet virksomhetens og arbeidstakers forhold bør det etter UiOs syn gjelde samme rettslige standard uavhengig av sektor. Vi foreslår dermed at ordlyden i aml § 15-7 i sin helhet benyttes også i statens nye lov.

Vi registrerer for øvrig at saklighetskravet i forslagens § 19 innebærer en videreføring av den «interne fortrinnsretten» i tjml § 13 nr. 1, men at arbeidsgiver nå får omplasseringsplikt uavhengig av arbeidstakers ansettelsestid.

UiO forstår det som at KMD vil avvikle tjml's forskrift § 2 nr. 4 første setning, som sidestiller bortfall av eksterne midler med bortfall av arbeid. Med mindre vi kan innfortolke bortfall av ekstern finansiering i «saklig grunn» for oppsigelse, så må denne hjemmelen videreføres. Stadig større andel av forskning er avgrensede prosjekter med midlertidig finansiering fra eksterne kilder, som EU, NFR, oppdragsgivere og bidragsytere fra annen offentlig virksomhet, næringsliv, organisasjoner, stiftelser. Politiske målsettinger om høy kvalitet i forskning forutsetter kritisk bruk av ressurser og konsentrasjon av innsats om definerte satsingsområder. Det blir blant annet presisert i tildelingsbrevet til UiO for 2016, hvor fagdepartementet fremhevet at «For å kunne lykkes på de mest prestisjetunge arenaene må universitetene og høyskolene spisse innsatsen og konsentrere seg om å hevde seg på områder der forutsetningene er gode».

KMD har særlig bedt høringsinstansene kommentere forslag om å harmonisere oppsigelsesreglene med arbeidsmiljøloven ved at det må foretas en interesseavveining mellom virksomhetens behov og ulempene for den statsansatte, før oppsigelse gis. I høringsnotatet har departementet foreslått at et alternativ vil kunne være å legge inn en begrensning av domstolens kompetanse i loven, for eksempel at domstolen ikke kan overprøve klageinstansens interesseavveining. UiO er en stor statlig arbeidsgiver med ca 7000 ansatte. UiO

vil i de aller fleste sammenhenger anses å være den sterke part. Ca 1/3 av universitetets inntekter kommer imidlertid fra eksterne kilder, noe som igjen medfører at svært mange arbeidstakere ikke er finansiert av UiO. Dette innebærer at antall ansatte og størrelsen på UiO for øvrig, ikke gjenspeiler det handlingsrommet UiO nødvendigvis har og det arbeidsgiveransvaret som UiO kan bli dømt til å ivareta, dersom domstolene får anledning til å overprøve klageinstansens interesseavveining. Det vises eksempelvis til at dersom en midlertidig ansatt forsker blir overtallig fordi den eksterne finansieringen har opphørt, kan UiO risikere å bli sittende med arbeidsgiveransvaret fordi domstolen har latt den ansattes interesser bli avgjørende. UiO har svært mange forskere som er eksternt finansiert og de aller fleste oppsigelser som ender hos domstolene har omhandlet nettopp slike saker. Det kan stilles spørsmål ved om det er rimelig at domstolene skal kunne pålegge UiO lønnsforpliktelser for personer som i utgangspunktet er finansiert av eksterne midler. UiO er også av den oppfatning at en slik vurdering kan virke prosessdrivende i saker hvor det i utgangspunktet foreligger gyldig oppsigelsesgrunn, jf. eksempelet ovenfor. UiO ønsker derfor at det tas inn i loven at domstolene ikke kan overprøve klageinstansens interesseavveining.

### **Fortrinnsrett**

UiO ser at forslaget i § 24 om fortrinnsrett for både fast og midlertidig ansatte som har vært ansatt i til sammen minst 12 måneder siste to år er en harmonisering med arbeidsmiljøloven. Vi konstaterer at flere statlige arbeidstakere da vil omfattes av ordningen enn i dag, hvor fast ansatte må ha vært ansatt i mer enn to år og midlertidige i mer enn fire år.

KMD ber om innspill på forslaget om at statsansatte skal kunne hevde fortrinnsrett dobbelt så lenge som øvrige arbeidstakere. Aml § 14-2 gir fortrinnsrett til stilling i ett år etter oppsigelse, mens KMD foreslår at statsansatte skal ha fortrinnsrett i to år. Dette er en utvidelse av dagens fortrinnsrettsperiode i staten, som etter utfasing av ventelønsordningen er ett år.

I forhold til fortrinnsrett vil UiO på generelt grunnlag understreke betydningen av kvalifikasjonsprinsippet, som er foreslått lovfestet i forslagets § 3. Realisering av kvalifikasjonsprinsippet krever fri konkurranse om ledige stillinger, og det tilsier varsomhet i bruk av fortrinnsrettsordninger. Tjenestemannslovutvalget viste til at « *Det bør blant annet vurderes om det er grunnlag for å gjøre unntak fra fortrinnsretten for midlertidig ansatt undervisnings- og forskningspersonale som er ansatt for å utføre oppdrag som er eksternt finansiert, jf. forskrift til tjenestemannsloven § 7 nr. 2 bokstav a.*» (rapporten s 202). UiO mener at det må gjøres unntak fra fortrinnsrett både for fast og midlertidig ansatt undervisnings- og forskningspersonale som utfører eksternt finansierte oppdrag. Ansettelse på eksternt finansierte prosjekter skjer ofte uten kunngjøring, og arbeidstakerne slipper dermed å konkurrere seg inn i stilling. Å kombinere det med fortrinnsrett også til andre stillinger er etter vårt syn vanskelig å forsvare. Mange prosjektmedarbeidere har dessuten spisskompetanse på relativt smale områder, og det kan begrense muligheter for omdisponering når prosjekt slutføres. Ambisjoner om å få flere forskere og fagmiljøer i internasjonal front krever handlingsrom til rekruttering av høyest mulig kompetanse. Kravet for å hevde fortrinnsrett er kun at arbeidstakeren er formelt kvalifisert for stillingen, og dermed avskjæres arbeidsgivers adgang til å velge den best kvalifiserte kandidaten. Det kan utfordre Regjeringens ambisjoner om å dyrke frem verdensledende forskningsmiljøer,



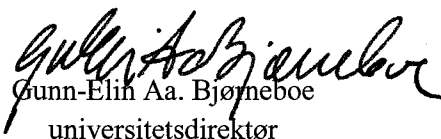
og Kunnskapsdepartementet fremhever i Prop 81L (2015-2016) at «*For å sikre kvaliteten på universiteter og høyskoler er det forutsetning at det er åpen konkurranse om vitenskapelige stillinger*» (s 30).

KMD ber spesielt om høringsinstansenes syn på om arbeidstakere som blir sagt opp på grunn av sykdom eller kvalifikasjonsmangel skal kunne hevde fortrinnsrett. UiO antar at vern ved sykdom er forsvarlig ivaretatt gjennom aml § 4-6 og avtale om inkluderende arbeidsliv. Hvis oppsigelsesgrunnlaget er kvalifikasjonsmangel, mener vi det avgjørende må være om dette er forårsaket av arbeidstaker selv eller virksomheten. At for eksempel omstilling av virksomhet medfører endrede kvalifikasjonskrav for en arbeidstaker, gir etter vårt syn sterkere beskyttelsesverdig behov enn at eksempelvis en ansatt sjåfør selvforskyldt mister førerkortet. Også på dette området mener vi det er riktig med tilpassing til arbeidsmiljølovens regulering, som i § 14-2 avgrenser fortrinnsrett til de som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold.

Vi merker oss at KMD presiserer at «*Fortrinnsretten skal ikke kunne benyttes for å skaffe seg avansement, hverken når det gjelder lønn eller tittel*» (s 63). UiO vil sterkt anbefale at dette premisset nedfelles direkte i loven, og slår entydig fast at avansement også i form av «*tittel*» faller utenfor fortrinnsrettsordningen.

### Overgangsregler

Når det gjelder KMDs forslag om overgangsregler, slutter UiO seg til forslagene i §§ 41-44, og anbefaler alternativ 3 under § 45, dvs at det ikke gis overgangsregel for oppsigelse.

  
Gunn-Elin Aa. Bjørneboe  
universitetsdirektør

  
Irene Sandtve  
personaldirektør

KOPI: Kunnskapsdepartementet