



DET KONGELIGE
KUNNSKAPSDEPARTEMENT

Ot.prp. nr. 79

(2005–2006)

Om lov om endring i lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler

*Tilråding fra Kunnskapsdepartementet av 19. mai 2006,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Stoltenberg II)*

1 Innledning

1.1 Bakgrunn for proposisjonen

Kunnskapsdepartementet legger med dette fram forslag til endring i lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler.

Da lov av 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven) trådte i kraft 1. august 2005, avløste den lov 11. juli 1986 nr. 53 om private høyskoler og lov 12. mai 1995 nr. 22 om universiteter og høyskoler.

Universitets- og høyskoleloven er felles for private og statlige universiteter og høyskoler som gir utdanningstilbud som er akkreditert, eller har oppnådd institusjonsakkreditering som universitets- og høyskoleloven § 1-2.

I forbindelse med stortingsbehandlingen av universitets- og høyskoleloven fattet Stortinget 4. mars 2005 følgende vedtak:

«Stortinget ber Regjeringen, etter at lovforslag på grunnlag av Arbeidslivslovutvalgets utredning (NOU 2004:5) er stortingsbehandlet, legge fram sak med vurdering av behovet for egne bestemmelser i lov om universiteter og høyskoler om bruk av åremål og midlertidige ansettelses.»

Høsten 2005 bad departementet om universitetenes, høyskolenes og organisasjonenes vurdering av hvilket behov det er for egne bestemmelser om

åremål og midlertidige ansettelses i universitets- og høyskoleloven. På bakgrunn av tilbakemeldingene sendte departementet på høring forslag om å oppheve adgangen til å ansette på åremål i undervisnings- og forskerstillinger når vedkommende skal delta i prosjekt, jf. universitets- og høyskoleloven § 6-4 første ledd bokstav e.

I denne proposisjonen gjøres det nærmere rede for Regjeringens vurderinger av behovet for særbestemmelser i universitets- og høyskoleloven.

Det foreslås å oppheve universitets- og høyskoleloven § 6-4 første ledd bokstav e som i dag gir hjemmel til ansettelse på åremål i inntil 12 år i undervisnings- og forskerstilling når vedkommende skal delta i prosjekt. Det foreslås også å fastsette åremålsperiodens lengde hvis administrerende direktør ansettes på åremål med hjemmel i universitets- og høyskoleloven § 6-4 første ledd bokstav b.

2 Gjeldende rett

2.1 Innledning

Ved ansettelses m.m. ved statlige og private institusjoner under universitets- og høyskoleloven gjelder de alminnelige regler i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) og i lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven),

med de særregler som følger av universitets- og høyskoleloven kapittel 6.

Hovedregelen i arbeidsmiljøloven § 14-9 og tjenestemannsloven § 3 nr. 2 er at det skal ansettes fast.

For ansatte i privat og kommunal virksomhet gir arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd blant annet adgang til midlertidig ansettelse for vikariater, når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften og for «praksisarbeid». Videre åpner arbeidsmiljøloven § 14-9 tredje ledd for at det inngås tariffavtale med landsomfattende arbeidstakerorganisasjon om adgang til midlertidig ansettelse innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe som skal utføre kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett. Arbeidstaker som har vært midlertidig ansatt i mer enn fire år skal som hovedregel anses som fast ansatt, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd.

For statens tjenestemenn gir tjenestemannsloven § 3 nr. 2 blant annet adgang til midlertidig ansettelse når tjenestemannen bare trengs for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag, når arbeidet ikke er fast organisert og det er usikkert hvilke tjenestemenn som trengs, i vikariater og i utdanningsstillinger og andre åremålsstillinger mv. Tjenestemannsloven med forskrifter inneholder flere særregler om midlertidig ansettelse og åremål som også kommer til anvendelse for universitets- og høyskolesektoren, og som gir anledning til midlertidig ansettelse utover det som følger av de alminnelige reglene. Etter mer enn fire år i stillingen får en midlertidig ansatt tjenestemann, som ikke er ansatt i åremålsstilling, samme stillingsvern som en fast ansatt tjenestemann, jf. tjenestemannsloven § 10.

Universitets- og høyskoleloven §§ 6-4, 6-5 og 6-6 hjemler midlertidige ansettelser og åremålsansettelser ved både private og statlige universiteter og høyskoler som kommer inn under loven. Med unntak av anledningen til å ansette på åremål i undervisnings- og forskerstilling når vedkommende skal delta i prosjekt, har forskrift 11. november 1983 nr. 1608 til lov om statens tjenestemenn (tjenestemannslovens forskrifter) §§ 3, 5 og 5b bestemmelser om åremål og midlertidige ansettelser som tilsvarer de i universitets- og høyskoleloven.

Det kan brukes åremål ved ansettelse av rektor, administrerende direktør, prorektor og leder for avdeling og grunnenhet, jf. universitets- og høyskoleloven § 6-4 første ledd bokstavene a til d. Etter universitets- og høyskoleloven § 6-4 første ledd bokstav e, kan det brukes åremål ved ansettelse i

undervisnings- og forskerstillinger når vedkommende skal delta i prosjekt. Det kan videre ansettes på åremål i postdoktor- og utdanningsstillinger, jf. lovens § 6-4 første ledd bokstavene f til i, samt i undervisnings- og forskerstilling når skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse inngår som et vesentlig element i kompetansekravet, jf. lovens § 6-4 første ledd bokstav j.

Ved mangel på kvalifisert søker kan det med hjemmel i universitets- og høyskoleloven § 6-5 enten ansettes midlertidig under forutsetning av at vedkommende kvalifiserer seg for stillingen, eller det kan ansettes midlertidig i lavere stilling når det er helt nødvendig for å ivareta undervisningen.

I tillegg kan det ansettes midlertidig i bistilling i inntil 20 % av full undervisnings- og forskerstilling, jf. universitets- og høyskoleloven § 6-6.

2.2 Nærmere om de enkelte stillingene

Åremål i lederstillinger

I universitets- og høyskoleloven § 6-4 første ledd bokstavene a til d er det fastsatt at det kan nyttes åremål i lederstillinger, dvs. rektor, administrerende direktør, prorektor og ledere ved avdelinger og grunnenheter. Med unntak av administrerende direktør er dette åremålsstillinger som er alternativ til valgte funksjoner. Institusjonene ved styret fastsetter selv sin interne styringsstruktur og kan velge om det skal rekrutteres til disse funksjonene ved valg, eller om det skal foretas ansettelser på åremål.

Når det gjelder åremål for ledere av avdeling eller grunnenhet, viser departementet til at Stortinget ved behandlingen av St.meld. nr. 27 Gjør din plikt – Krev din rett Kvalitetsreform av høyere utdanning, jf. Innst. S. nr. 337 (2000-2001), 12. juni 2001 fattet følgende vedtak:

«Stortinget ber Regjeringa leggje fram naudsynte lovendringar for at institutt- og fakultetsleiarar skal tilsetjast på åremål.»

Da dette stortingsvedtaket ble fulgt opp i Ot.prp. nr. 40 (2001-2002), ble det imidlertid foreslått en valgfri og ikke en obligatorisk ordning med åremål i disse stillingene. I Innst. O. nr.58 (2001-2002) står det bl.a.:

«Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Fremskrittspartiet, Senterpartiet og representanten Jan Simonsen viser til at disse partier ved behandlingen av Innst.S.nr.337 (2000-2001) støttet forslaget i St.meld. nr. 27 (2000-2001) om at leder for avdeling eller grunnenhet skal tilsettes på åremål og ha et samlet ansvar for fag-

lig og administrativ virksomhet på disse nivåer. Forslaget har fått støtte fra Universitets- og høyskolerådet, Forskerforbundet og studentorganisasjonene.

Disse medlemmer mener fortsatt at dette best ville sikre en klarere organisasjonsstruktur og oppfølging av målene med kvalitetsreformen.

Disse medlemmer tar til etterretning at Regjeringen og et flertall i Stortinget vil gi institusjonene myndigheten når det gjelder åremålstilsetning eller valg av avdelings- eller grunnenhetsleder og deres ansvarsområder.»

Bestemmelsen som åpner for åremål i stillingene som leder for avdeling eller grunnenhet, ble i 2002 tatt inn i den tidligere universitets- og høyskoleloven § 30a og er videreført i universitets- og høyskoleloven § 6-4 første ledd bokstav d.

Åremål i undervisnings- og forskerstillinger når vedkommende skal delta i prosjekt

Lovbestemmelsen som åpner for ansettelse på åremål i undervisnings- og forskerstilling når vedkommende skal delta i prosjekt, ble i 2002 tatt inn i den daværende universitets- og høyskolelovens § 30 nr. 2. Det vises til Ot.prp. nr. 40 (2001-2002) og Innst. O.nr. 58 (2001-2002). Bestemmelsen står i dag i universitets- og høyskoleloven § 6-4 første ledd bokstav e.

Bestemmelsen ble innført på bakgrunn av varierende studenttilstrømning og universitets- og høyskolesektorens rekrutteringssituasjon. Videre har mange forskningsprosjekter klart avgrenset karakter, og mange av prosjektene har tidsbegrenset ekstern finansiering. Vitenskapelig personale er sterkt faglig spesialisert, og et prosjekt kan være nært knyttet til individuell kompetanse. Høy grad av spesialisering er påkrevd i en undervisnings- og forskerstilling, men begrenser samtidig muligheten for personalmessig omdisponering når et avgrenset prosjekt avsluttes.

Åremål i stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat

Det kan med hjemmel i universitets- og høyskoleloven § 6-4 første ledd bokstavene f til i benyttes åremål i kvalifiserings- og utdanningsstillinger. I forskrift av 31. januar 2006 nr. 102 er det fastsatt bestemmelser om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat. Forskriften regulerer vilkårene for å bli ansatt i slike kvalifiserings- og utdanningsstillinger og omtaler også formålet med de forskjellige stillingene.

Undervisnings- og forskerstilling når skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse inngår som et vesentlig element i kompetansekravet

Universitets- og høyskoleloven § 6-4 første ledd bokstav j hjemler ansettelse på åremål i undervisnings- og forskerstilling når skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse er et vesentlig element i kompetansekravet. Bakgrunnen for denne bestemmelsen er at det i enkelte stillinger bl.a. er forutsatt at stillingsinnehaveren er en aktivt utøvende kunstner på høyt internasjonalt nivå.

Midlertidig ansettelse i undervisnings- og forskerstilling når det ikke har meldt seg kvalifisert søker

Etter universitets- og høyskoleloven § 6-5 første ledd kan det ansettes midlertidig i inntil tre år i en vitenskapelig stilling som er utlyst som fast, dersom det ikke har meldt seg søker som er klart kvalifisert for stillingen. For å kunne nytte midlertidig ansettelse forutsettes det at muligheten for tidsbegrenset ansettelse er nevnt i stillingsutlysingen, og at den som blir ansatt, har forutsetninger for å kunne skaffe seg de nødvendige kvalifikasjoner i løpet av ansettelsesperioden. Ansettelsesperioden må ikke vare mer enn tre år. Det er likevel adgang til å forlenge perioden for midlertidig ansettelse i inntil seks måneder i forbindelse med vurdering av vedkommendes kvalifikasjoner. Det er bare anledning til å forlenge ansettelsesperioden for den tid som er nødvendig for å foreta slik vurdering. Når ansettelsesperioden er over, har den midlertidig ansatte krav på å bli vurdert for fast ansettelse. Institusjonen kan ikke utlyse stillingen på nytt før en slik vurdering er foretatt.

Det er lagt til grunn at det skal være en enhetlig stillingsstruktur for hele universitets- og høyskolesektoren med ulik vekt på de ulike stillingskategoriene, og at faglige kvalifikasjonskrav ikke kan fravikes. Dersom det ikke har vært mulig å få søkere som tilfredsstillende kompetansekravene, kan det, med hjemmel i universitets- og høyskoleloven § 6-5 andre ledd, ansettes midlertidig i lavere stilling i inntil tre år og seks måneder når det er helt nødvendig på grunn av undervisningssituasjonen.

Midlertidig ansettelse i bistilling

Etter universitets- og høyskoleloven § 6-6 kan det ansettes midlertidig i inntil 20 prosent av full undervisnings- og forskerstilling. Slike bistillinger, for eksempel professor II, benyttes ofte i forbindelse med samarbeidstiltak mellom institusjoner.

3 Høringen

3.1 Høringsnotatets forslag

Departementet bad høsten 2005 om institusjonenes og organisasjonenes vurdering av spørsmålet om behovet for egne bestemmelser om åremål og midlertidige ansettelse i universitets- og høyskoleloven.

De fleste institusjonene gikk inn for at egne bestemmelser om midlertidige ansettelse som ivaretar sektorspesifikke behov for midlertidige ansettelse, hjemles i universitets- og høyskoleloven. Bakgrunnen for dette var ønske om å sikre like kriterier i hele sektoren, ved at dette også vil gjelde ved private høyskoler og ikke bare statlige høyskoler og universiteter.

Alle organisasjonene ønsket at universitets- og høyskoleloven § 6-4 første ledd bokstav e om ansettelse på åremål i inntil tolv år i undervisnings- og forskerstilling når vedkommende skal delta i prosjekt, skulle oppheves. De ønsket videre at bestemmelsene om midlertidige ansettelse og åremål burde samles i de generelle lovene (arbeidsmiljøloven og/eller tjenestemannsloven).

På bakgrunn av disse tilbakemeldingene sendte departementet ut høringsnotat med forslag om å oppheve universitets- og høyskoleloven § 6-4 første ledd bokstav e som hjemler adgang til å ansette på åremål i undervisnings- og forskerstillinger når vedkommende skal delta i prosjekt.

I høringsnotatet ble det foreslått å beholde de øvrige særbestemmelsene om ansettelsesforhold som bare gjelder ved universiteter og høyskoler i universitets- og høyskoleloven.

Det ble videre foreslått å fastsette åremålsperiodens lengde fra fire til seks år og maksimalt for en sammenhengende periode på tolv år, hvis administrerende direktør blir ansatt på åremål.

3.2 Høringsinstansenes syn

Det kom inn høringsuttalelser fra 18 universiteter og høyskoler (hvorav 4 private), 5 organisasjoner, Senter for internasjonalisering av høyere utdanning, Norges forskningsråd og Universitets- og høyskolerådet.

Høgskolen i Akershus, Høgskolen i Telemark og Forsvarets skolesenter hadde ingen merknader. *Kunsthøgskolen i Oslo* har ingen merknader til opphevelsen av § 6-4 første ledd bokstav e, og støtter forslaget om fastsettelse av åremålsperiodens lengde for direktør.

Norges handelshøgskole, Dronning Mauds Minne Høgskole, Norges veterinærhøgskole, Senter

for internasjonalisering av høyere utdanning og Høgskolen i Hedmark støtter de foreslåtte endringene. *Høgskolen i Nord-Trøndelag* støtter forslagene, men går inn for åremålsperiode på fire år, maksimalt tolv år til sammen for direktør.

LO Stat gir full tilslutning til forslaget om å oppheve § 6-4 første ledd bokstav e og slutter seg også til den foreslåtte endringen når det gjelder åremålsperiodens lengde for direktør.

Norsk forskerforbund og Utdanningsforbundet er svært glade for at Kunnskapsdepartementet foreslår å oppheve bestemmelsen om tilsetting på åremål i undervisnings- og forskerstillinger når vedkommende skal delta i prosjekt, og gir full tilslutning til forslaget. Forskerforbundet og Utdanningsforbundet mener videre at åremålsperioden for administrerende direktør bør fremgå av loven, og slutter seg til den foreslåtte endringen i § 6-4 tredje ledd. Disse organisasjonene tar til etterretning at departementet går inn for at bestemmelsene om åremål og midlertidige ansettelse beholdes i universitets- og høyskoleloven.

Unio viser til felles brev fra Unio, LO stat, YS Stat og Akademikerne datert 18.11.2005 om behovet for egne bestemmelser om midlertidige ansettelse og åremål i lov om universiteter og høyskoler. Som den gang ønsker Unio prinsipielt at bestemmelsen om midlertidig tilsetting og åremål bør samles i de generelle lovene (arbeidsmiljøloven og/eller tjenestemannsloven) og ikke i særlover som universitets- og høyskoleloven. Likevel er Unio positiv til at bestemmelsen om tilsetting på åremål i undervisnings- og forskerstillinger, når vedkommende skal delta i prosjekt, blir opphevet, jf. § 6-4 første ledd bokstav e. Unio vil senere vurdere å komme tilbake til saken ved revisjon av tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven. Unio støtter også forslaget om at åremålsperioden for administrerende direktør bør fremgå av loven, og slutter seg til den foreslåtte endringen i § 6-4 tredje ledd.

Akademikerne er positive til forslaget om å oppheve § 6-4 første ledd bokstav e. Akademikerne mener prinsipielt at bestemmelsene om åremål og midlertidige ansettelse må følge av de generelle lovene. De savner en grundigere analyse av behovet for særlovsbestemmelser om åremål og midlertidige ansettelse, herunder konsekvensene for arbeidstakerne.

Samisk høgskole ønsker å beholde egne bestemmelser om åremål og midlertidige ansettelse i universitets- og høyskoleloven.

Universitetet i Oslo, Universitetet i Bergen, Universitetet i Tromsø, Universitetet for miljø og biovitenskap, Universitetet i Stavanger, Det teologiske Menighetsfakultet, Lovisenberg Diakonale Høgskole,

Handelshøyskolen BI, Norges forskningsråd og Universitets- og høyskolerådet går mot å oppheve universitets- og høyskoleloven § 6-4 første ledd bokstav e, mens de ikke har innvendinger mot, ikke uttaler seg om eller støtter forslaget om å regulere åremålsperiodens lengde for direktør. Både *Norges forskningsråd og Universitets- og høyskolerådet* mener at bestemmelsene i universitets- og høyskoleloven bør være på linje med bestemmelsene i tjenstemannsloven og arbeidsmiljøloven.

3.2.1 *Nærmere om høringsinstansenes syn på i hvilket lovverk særskilte bestemmelser om midlertidige ansettelser og åremål ved universiteter og høyskoler skal stå*

Forskerforbundet og Utdanningsforbundet uttaler at de prinsipielt har gått inn for at bestemmelser om åremålsansettelse/midlertidig ansettelse hjemles i det generelle lovverket og ikke i universitets- og høyskoleloven. Dette er viktig for å sikre mest mulig likebehandling av ansatte i universitets- og høyskolesektoren med andre arbeidstakere. Dette ville medført at bestemmelser for de statlige institusjonene ville vært hjemlet i tjenstemannsloven, mens tilsvarende bestemmelser for de private institusjonene ville vært hjemlet i arbeidsmiljøloven. De skriver videre at det samtidig er et poeng at statlige og private utdanningsinstitusjoner har samme regelverk. Forskerforbundet og Utdanningsforbundet tar derfor til etterretning at departementet går inn for at disse bestemmelsene beholdes i særlov. Organisasjonene tar forbehold om å komme tilbake til dette spørsmålet ved en senere revisjon av tjenstemannsloven og arbeidsmiljøloven.

Unio ønsker prinsipielt at bestemmelser om tilsetting på åremål og midlertidige tilsetninger bør samles i de generelle lovene (arbeidsmiljøloven og/eller tjenstemannsloven).

Akademikerne uttaler at organisasjonen fastholder det standpunkt den sammen med de andre hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden uttrykte i brev av 18. november 2005, dvs. den mener prinsipielt at bestemmelsene om midlertidig ansettelse og åremål må følge av de generelle lovene. Dette begrunnes med at det ikke er forhold som gjør universiteter og høyskoler så særegne sammenlignet med resten av norsk arbeidsliv at det ikke kan finne sin løsning gjennom det generelle lovverket som følger av arbeidsmiljøloven og tjenstemannsloven. Hensynet til arbeidstakernes rettsikkerhet og kravet om likebehandling må veie tyngre enn de lovtekniske vurderinger departementet bruker som begrunnelse for å opprett-

holde særlovsbestemmelser. Akademikerne viser til det som er bakgrunn for denne saken, nemlig Stortingets beslutning hvor man ba om at regjeringen skulle legge frem en sak med vurdering av behovet for egne bestemmelser i lov om universiteter og høyskoler om bruk av åremål og midlertidige ansettelser. Akademikerne savner en mer grundig og prinsipiell vurdering av behovet, herunder konsekvenser for arbeidstakerne, for bestemmelser om åremål og midlertidige ansettelser i universitets- og høyskoleloven.

Universitetet i Stavanger og Lovisenberg Diakonale Høgskole ser det som best og enklest om alle særbestemmelsene, som bare gjelder universiteter og høyskoler, er samlet i universitets- og høyskoleloven.

3.2.2 *Nærmere om høringsinstansenes syn på opphevelse av universitets- og høyskoleloven § 6-4 første ledd bokstav e*

Når det gjelder de institusjoner og organisasjoner som støtter forslaget om å oppheve universitets- og høyskoleloven § 6-4 første ledd bokstav e, vises det til uttalelsene ovenfor.

Både *Universitetet i Oslo og Universitetet i Tromsø* peker på at bestemmelsen ble innført på bakgrunn av varierende studenttilstrømning og universitets- og høyskolesektorens rekrutterings-situasjon. Videre har mange forskningsprosjekter klart avgrenset karakter, og mange av prosjektene har tidsbegrenset ekstern finansiering. Vitenskapelig personale er sterkt faglig spesialisert, og et prosjekt kan være knyttet til individuell kompetanse. Høy grad av spesialisering er påkrevd i en undervisnings- og forskerstilling, men begrenser samtidig muligheten for personalmessig omdisponering når et avgrenset prosjekt avsluttes.

Universitetet i Oslo peker på at tjenstemannsloven § 3 nr 2 bokstav a, som hjemler adgang til midlertidig tilsetting «når tjenstemannen trengs bare for et bestemt tidsrom eller skal utføre et bestemt oppdrag» utløser andre rettsvirkninger enn bestemmelser om åremål. I motsetning til ved midlertidig ansettelse vil ansettelse på åremål opphøre automatisk ved åremålsperiodens utløp, uavhengig av lengde på perioden. En midlertidig ansatt etter tjenstemannslovens § 3 nr 2 bokstav a vil derimot få stillingsvern på linje med fast ansatte etter fire års ansettelse, jf. tjenstemannslovens § 10. Arbeidsgiver må da eventuelt gå til ordinær oppsigelse for å terminere ansettelsesforholdet. Etter universitetets mening må endringen ses i sammenheng med behov for forenkling i lovfestede rammer rundt oppsigelse. Med dagens tjenes-

temannslov er terskelen for oppsigelse relativt høy i staten sammenlignet med det øvrige arbeidsmarkedet. Staten har blant annet seks måneders oppsigelsestid, klageadgang m.m som avviker fra arbeidsmiljølovens regler. Oppsigelse er en svært tids- og ressurskrevende løsning, og prosessen må eventuelt innledes senest sju-åtte måneder før den enkelte midlertidige kontrakts utløp. Universitetet peker på at mange eksternt finansierte prosjekter får tilsagn om midler for kortere intervaller om gangen. Bekreftelse fra oppdragsgiver om videreføring av finansiering gis ofte på et svært sent tidspunkt i perioden.

Universitetet i Bergen uttaler at tjenestemannsloven med forskrifter ikke ivaretar de særegne behovene som er knyttet til forskningsprosjekter generelt og eksternt finansierte forskningsprosjekter spesielt, videre vil omstillingsprosessene bli vanskeligere hvis åremålshjemmelen knyttet til prosjekt blir fjernet. Universitetet i Bergen uttaler videre at det ikke har vært behov for så lange åremålsperioder som fire år, med en maksimalbegrensning på tolv år. Universitetet foreslår derfor:

«at bestemmelsen opprettholdes, men at åremålsperioden fastsettes alternativt til 2 eller 3 år, og at den sammenhengende maksimalperiode settes til 6 år. Fastsettes åremålsperiodene på denne måte vil man ha hjemmel for tilsettingsforhold som er tilpasset det praktiske behov i prosjekter, altså alternativt i 2, 3, 4 eller 6 år.»

Universitetet i Stavanger uttaler bl.a.:

«Slik vi ser det er det sterkt å beklage dersom § 6-4, første ledd, bokstav e ikke blir stående. Bestemmelsen ville ha kunnet gi oss nettopp den dynamikk og fleksibilitet som er nødvendig i en vitenskapelig organisasjon som vår. Aktuelle kandidater i denne sammenheng vil gjerne være høyt spesialiserte personer, som i en større sammenheng vil være svært ettertraktede personer, men som i en noe mindre organisasjon ikke uten videre vil la seg innplassere ved prosjektets avslutning. Imidlertid vil prosjekter, som strekker seg utover 4 år, ofte være eksternt finansierte oppdrag, jf. Tjml. § 3, nr. 2 a, og Tjml. § 10, nr. 1. Vi forutsetter imidlertid at § 2, nr. 4, i Forskrift til Tjenestemannsloven gjeldende fra 1. januar 2004 blir videreført i ny forskrift.»

Lovisenberg Diakonale Høgskole, som eies av en privat stiftelse, mener det ikke er ønskelig at hjemmelen for midlertidig ansettelse i prosjektstillinger fjernes fra universitets- og høyskoleloven, og mener det vil innebære en forskjellsbehandling så lenge tjenestemannsloven videreføres for statlige.

Dette gjør at universitets- og høyskoleloven ikke sikrer den likebehandlingen som var en av hovedintensjonene med loven.

Handelshøyskolen BI uttaler:

«Vi er skeptiske til å oppheve bestemmelsen i § 6-4, første ledd bokstav e, som gjør det mulig å ha åremålstilsatte prosjektrelaterte forskerstillinger i en sammenhengende periode på inntil 12 år. Opphevelsen av bestemmelsen vil for private institusjoner bety at arbeidsmiljølovens generelle regler gjelder, og spesielt bestemmelsen i § 14-9, (5), som vel fastslår at en arbeidstaker i praksis ikke kan være midlertidig ansatt i mer enn fire år selv om vedkommende er knyttet til et eksternt finansiert, bestemt og tidsbegrenset oppdrag.

Vår tvil om opphevelsen av § 6-4, første ledd, bokstav e, er fornuftig er begrunnet i det faktum, at forskere har en meget høy grad av faglig spesialisering og at hele prosjekter ofte er knyttet til en eller flere personers unike og individuelle fagkompetanse.»

4 Departementets vurdering

4.1 Behovet for bestemmelser om åremål og midlertidige ansettelse i universitets- og høyskoleloven

4.1.1 Vurdering av behovet for åremål og midlertidige ansettelse

Institusjonens styre har i dag valgfrihet mellom å ansette ledere for avdelinger eller grunnenheter på åremål eller å la disse lederstillingene være en valgt funksjon for en valgperiode. Ved universiteter og høyskoler er dette strategisk viktige stillinger, hvor oppgavene krever en særlig grad av evne til nyorientering. I den utstrekning den enkelte institusjon selv ønsker å ansette i disse stillingene, bør de være åremålsstillinger. Dette er nødvendig for å sikre faglig fornyelse. Slike lederstillinger vil ofte bli besatt av personer som allerede har en faglig stilling ved vedkommende eller andre institusjoner, som det vil være naturlig å gå tilbake til etter endt åremålsperiode.

I dag hjemler universitets- og høyskoleloven § 6-4 første ledd bokstav e midlertidig ansettelse i undervisnings- og forskerstilling i inntil tolv år ved deltakelse i prosjekt. Til tross for at flere av institusjonene har ønsket å videreføre denne bestemmelsen, legger departementet vekt på at dette vil kunne gi utrygghet for arbeidstakerne i en meget lang periode, og departementet foreslår derfor å oppheve bestemmelsen.

Det er behov for midlertidige ansettelser i postdoktor- og utdanningsstillinger, jf. loven § 6-4 første ledd bokstavene f, g, h og i, slik at flest mulig kan kvalifisere seg for ansettelse ved universiteter og høyskoler eller gjennomføre en spesialistutdanning. Uten åremål ville begrunnelsen og grunnlaget for disse stillingene falle bort.

Universitets- og høyskoleloven § 6-4 første ledd bokstav j gir adgang til ansettelse på åremål i undervisnings- og forskerstilling når skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse er et vesentlig element i kompetansekravet. Bakgrunnen for bestemmelsen er at det i slike stillinger ofte er forutsatt at stillingsinnehaveren er en aktivt utøvende kunstner på høyt internasjonalt nivå. Det er nødvendig med faglig fornyelse i kunstutdanningene, og det vil være uheldig om et lite antall lærere skal kunne prege en hel generasjon av kunstnere. Det er derfor behov for muligheten til å kunne benytte åremål i slike stillinger.

En ordning som også bør videreføres, er adgangen til midlertidig ansettelse i undervisnings- og forskerstilling når det ikke melder seg søkere som er kvalifisert for fast ansettelse, jf. universitets- og høyskoleloven § 6-5. Slike ansettelser for inntil tre år er en kombinasjon av rekrutterings- og kompetanseoppbyggende virkemiddel, og dermed av stor interesse både for arbeidsgiver og arbeidstaker. Ved mangel på kvalifiserte søkere må institusjonen også ha adgang til midlertidig ansettelse i lavere stilling i påvente av at det blir rekruttert arbeidstaker med nødvendig kompetanse. En slik ordning kan i enkelte tilfeller være helt avgjørende for å få ivare tatt forpliktelser knyttet til undervisningen. Dette gjelder særlig hvis det er vanskelig å skaffe timelærere.

I tillegg kan det ansettes midlertidig i bistilling i inntil 20 % av full undervisnings- og forskerstilling, jf. universitets- og høyskoleloven § 6-6. Denne bestemmelsen er viktig for å kunne sikre universitets- og høyskolesektoren faglig utveksling mellom institusjonene og for å knytte til seg kompetanse fra arbeidslivet ellers. I slike situasjoner er det viktig for institusjonene å kunne knytte til seg medarbeidere i bistillinger (for eksempel professor II) for å kunne sikre høy spisskompetanse innen visse områder. Slike midlertidige ansettelser legger dessuten til rette for faglig utveksling og utvikling, både for medarbeidere og fagmiljøene/institusjonene imellom. Ordningen med å ansette midlertidig i bistilling i inntil 20 % av full stilling, er også viktig for å rekruttere vitenskapelig personale med hovedstilling i næringslivet eller annen offentlig virksomhet til universitets- og høyskolesektoren. Midlertidige bistillinger bidrar i denne sammen-

hengen til bedre kontakt mellom sektorene. For ansatte i slike stillinger vil det ikke være det samme behovet for stillingsvern som for øvrige ansatte, ettersom de i de aller fleste tilfeller har en hovedstilling hos en annen arbeidsgiver.

4.1.2 Lovstruktur

Universitets- og høyskoleloven har særbestemmelser om utlysning, ansettelsesprosedyrer og regler om sakkyndig bedømmelse for ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger. Med hjemmel i loven er det fastsatt forskrifter med kriterier for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, slik at kvalifikasjonskravene til de enkelte undervisnings- og forskerstillingene er fastsatt i forskrift. Når den særlige reguleringen av åremål og midlertidige ansettelser blir beholdt i universitets- og høyskoleloven, vil det regelverket som bare gjelder ved universiteter og høyskoler, finnes i en lov som er felles for statlige og private institusjoner. Når det gjelder stillinger som ikke er særegne for universiteter og høyskoler, gjelder de alminnelige bestemmelsene fullt ut, det vil si arbeidsmiljøloven for de private institusjonene og tjenestemannsloven for de statlige institusjonene.

Universitets- og høyskoleloven gjelder for både statlige og private institusjoner. Etter endringene i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven fra 1. januar 2006, finnes det ingen helhetlig regulering av midlertidige ansettelser som gjelder likt for ansatte i privat og offentlig sektor. Hvis bestemmelsene om åremål og midlertidige ansettelser ble fjernet fra universitets- og høyskoleloven, måtte de private institusjonene forholde seg til arbeidsmiljøloven, de statlige til tjenestemannsloven og tjenestemannslovens forskrifter i forhold til vilkårene for bruk av åremål og midlertidige ansettelser. Institusjonene måtte samtidig forholde seg til universitets- og høyskoleloven i forhold til ansettelsesprosedyrer (utlysning, sakkyndig bedømmelse og innstilling) og forskrifter fastsatt med hjemmel i universitets- og høyskoleloven i forhold til kvalifikasjonskrav.

Etter departementets vurdering er det lovteknisk best og enklest å samle alle bestemmelsene om ansettelsesforhold som er særegne for universiteter og høyskoler, i særloven for disse institusjonene. Departementet mener at brukervennlighet er et hensyn som bør tillegges stor vekt i vurderingen av spørsmålet om lovstruktur. Etter departementets syn gir dette en lettere tilgjengelighet og bedre oversikt over de relevante bestemmelser for primærbrukerne dersom de er samlet i en lov framfor å spre dem på flere lover og forskrifter.

Departementet har av den grunn kommet til at de særbestemmelser om tilsetting som gjelder for universitets- og høyskolesektoren, fortsatt bør stå i universitets- og høyskoleloven.

4.2 Opphevelse av universitets- og høyskoleloven § 6-4 første ledd bokstav e

Flere av institusjonene går imot opphevelsen av bestemmelsen. Det vises til uttalelsene ovenfor. Mange av institusjonene har imidlertid støttet forslaget om at denne åremålshjemmelen fjernes eller ikke hatt merknader til det, slik at for sektoren som helhet vil en opphevelse ikke være dramatisk. Stillingen ble innført i 2002 og ved å oppheve bestemmelsen vil rettstilstanden før 1. juli 2002 bli gjeninnført.

Opphevelse av § 6-4 første ledd bokstav e vil ikke få konsekvenser for de arbeidstakere som i dag er ansatt på åremål etter denne bestemmelsen. Departementet legger til grunn at det er reglene om stillingsvern på ansettelsestidspunktet som er avgjørende for om en arbeidstaker skal fratres stillingen uten oppsigelse eller ikke.

Virkningen av opphevelsen av universitets- og høyskoleloven § 6-4 første ledd bokstav e vil bli forskjellig for statlige og private institusjoner.

For de statlige institusjonene vil tjenestemannslovens regler komme til anvendelse. Med hjemmel i tjenestemannsloven § 3 nr. 2 bokstav a kan det ansettes midlertidig når tjenestemannen trengs bare for et bestemt tidsrom eller skal utføre et bestemt oppdrag. Hvis prosjektet er tidsbegrenset og under fire år, fratrer arbeidstakeren uten oppsigelse. Hvis prosjektet ikke er tidsbegrenset i utgangpunktet, må arbeidstakeren eventuelt sies opp. Etter fire års tjeneste vil en midlertidig ansatt i staten få det samme oppsigelsesvernet som en fast ansatt, jf. tjenestemannsloven § 10.

For ansatte ved private institusjoner vil det være arbeidsmiljøloven § 14-9 som avgjør om det kan ansettes midlertidig. Arbeidsmiljøloven har ingen bestemmelse som tilsvarende tjenestemannslovens § 3 nr. 2 bokstav a. Arbeidsmiljøloven § 14-9 tredje ledd åpner for at det kan inngås tariffavtale med landsomfattende arbeidstakerorganisasjon om adgangen til midlertidig ansettelse innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe som skal utføre kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett.

Departementet legger til grunn at det er bestemmelsene om åremål på ansettelsestidspunk-

tet som avgjør om arbeidstakeren skal fratres uten oppsigelse. Arbeidstakere som har blitt ansatt på åremål med hjemmel i universitets- og høyskoleloven § 6-4 første ledd bokstav e (tidligere universitets- og høyskoleloven § 30 nr. 2), fortsetter på åremål ut perioden.

Det vises til vurderingene av behovet for midlertidige ansettelser og åremål ovenfor. På bakgrunn av den utrygghet denne tilsetningsformen medfører, foreslår departementet å oppheve adgangen til å ansette midlertidig i undervisnings- og forskerstilling når vedkommende skal delta i prosjekt.

4.3 Åremålsperiodens lengde for administrerende direktør

Åremålsperioden for rektor, prorektor og leder av avdeling og grunnenhet er fire år, noe som tilsvarende valgperiodens lengde der dette er fastsatt i loven. Åremålsperiodene for utdannings- og kvalifiseringsstillinger er fra to til fire år, avhengig av hvor lang tid det normalt tar å gjennomføre utdanningen eller å kvalifisere seg. Åremålsperioden for undervisnings- og forskerstillinger der kunstnerisk kompetanse er et vesentlig element i kompetansekravet, er fra fire til seks år.

Ved behandlingen av universitets- og høyskoleloven i Stortinget i 2005 ble det tatt inn bestemmelse i loven om åremål for administrerende direktør. Åremålsperiodens lengde ble derimot ikke fastsatt i loven.

I høringsutkastet foreslo derfor departementet at det tas inn en bestemmelse i loven om at åremålsperioden skal være fire til seks år når administrerende direktør blir ansatt på åremål, og at man maksimalt kan være ansatt i en sammenhengende periode på tolv år.

Høringsinstansene hadde ingen merknader eller støttet forslaget, med unntak av Høgskolen i Nord-Trøndelag som foreslo at åremålsperioden skulle være fire år.

I staten skal en åremålsperiode normalt være seks år, jf. tjenestemannslovens forskrifter § 3. Ettersom universitets- og høyskoleloven også gjelder for private institusjoner, og øvrige lederstillinger har åremålsperioder på fire år, foreslår departementet at en åremålsperiode for administrerende direktør kan være mellom fire og seks år, og at man maksimalt kan være ansatt for en sammenhengende periode på tolv år.

5 Økonomiske og administrative konsekvenser

Kunnskapsdepartementet

tilrår:

Universitetene i Oslo og Tromsø har bl.a. pekt på økonomiske og administrative kostnader ved oppsigelser. Departementet antar at opphevelse av universitets- og høyskoleloven § 6-4 første ledd bokstave vil kunne føre til noe større bruk av oppsigelser, men neppe i større omfang enn før bestemmelsen ble innført i 2002, slik at de økonomiske konsekvensene er begrensede.

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om lov om endring i lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler.

Vi **HARALD**, Norges Konge,

stadfester:

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endring av lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler i samsvar med et vedlagt forslag.

Forslag

til lov om endring i lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler

I

Lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler endres slik:

§ 6-4 første ledd bokstav e oppheves

§ 6-4 tredje ledd skal lyde:

(3) Åremålsperioden for ansatte nevnt i første ledd bokstavene *b* og *j*, kan være fire til seks år.

Ingen kan være ansatt på åremål etter denne bestemmelsen i en sammenhengende periode på mer enn tolv år.

II

Loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer.
