



# UNIVERSITETET I OSLO

Kunnskapsdepartementet

Postboks 8119 Dep  
0032 Oslo

Saksbehandler: Wenche Hanneborg  
Dato: 10. april 2006  
Deres ref.: 20060550/BMO  
Vår ref.: 06/4588



Rektor

Postboks 1072 Blindern  
0316 Oslo  
Besøksadresse:  
Administrasjonsbygningen, 9. et

Telefon: + 47 22 85 63 03  
Telefaks: + 47 22 85 44 42  
Web-adr.: <http://www.uio.no>

## Endring i lov av 1. april 2005 nr 15 om universiteter og høyskoler

Universitetet i Oslo (UiO) viser til brev av 29. mars 2006, hvor fagdepartementet ber om innspill på forslag om endringer i universitets- og høyskoleloven.

UiO har ingen innvendinger mot departementets forslag om å fastsette åremålsperiode på 4 til 6 år for administrerende direktør, maksimalt 12 år samlet periode. Vi har derimot merknader til forslaget om å oppheve dagens åremålsadgang i undervisnings- og forskerstillinger på prosjekt, og også innspill til bestemmelsen om bistillinger.

**Åremål i undervisnings- og forskerstillinger når vedkommende skal delta i prosjekt**  
Fagdepartementet foreslår å oppheve universitets- og høyskolelovens § 6-4 første ledd bokstav e, som i dag gir adgang til å ansette på åremål for "undervisnings- og forskerstillinger når vedkommende skal delta i prosjekt".

Som i våre tidligere høringsuttalelser, både til arbeidsmiljøloven og universitets- og høyskoleloven, vil UiO også denne gangen fraråde innsnevring av gjeldende adgang til tidsavgrenset tilsetning i universitets- og høyskolesektoren. Vi viser til den begrunnelse departementet selv gir i høringsnotatet for dagens adgang til åremål; "*Bestemmelsen ble innført på bakgrunn av varierende studenttilstrømning og universitets- og høyskolesektorens rekrutteringssituasjon. Videre har forskningsprosjekter klart avgrenset karakter, og mange av prosjektene har tidsbegrenset ekstern finansiering. Vitenskapelig personale er sterkt faglig spesialiserte, 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*".

Denne begrunnelsen har fremdeles samme gyldighet, samtidig som store deler av budsjettene er bundet opp i faste lønnskostnader og begrenser institusjonenes handlingsrom for omdisponering. Prosjektsatsinger er dermed et viktig virkemiddel for omstilling og faglig nyorientering. Gjennom ordningen med åremålstilsetninger som supplement til den faste staben kan bemanningen lettere tilpasses skiftende kompetansebehov, og det har stor strategisk betydning i forhold til prioriterte satsinger og målrettet dimensjonering.

Kunnskapsdepartementet viser i høringsnotatet av 29. mars 2006 til at vi som alternativ kan benytte tjenestemannslovens § 3 nr 2 bokstav a, som hjemler adgang til midlertidig tilsetning "*når tjenestemannen trengs bare for et bestemt tidsrom eller skal utføre et bestemt oppdrag*". UiO vil imidlertid peke på at denne hjemmelen utløser andre rettsvirkninger enn



bestemmelser om åremål. I motsetning til et "midlertidig" ansettelsesforhold vil "åremålsansettelse" opphøre automatisk ved åremålsperiodens utløp, uavhengig av lengde på perioden. En midlertidig ansatt etter tjenestemannslovens § 3 nr 2 bokstav a vil derimot få stillingsvern på linje med fast ansatte etter 4 års ansettelse, jf tjenestemannslovens § 10. Arbeidsgiver må da eventuelt gå til ordinær oppsigelse for å terminere tilsetningsforholdet.

I høringsnotatet erkjenner departementet at opphør av åremålsadgangen "vil kunne føre til noe større bruk av oppsigelser". Etter UiOs mening må endringen i så fall ses i sammenheng med behov for forenkling i lovfestede rammer rundt oppsigelse. Med dagens tjenestemannslov er terskelen for oppsigelse relativt høy i staten sammenlignet med det øvrige arbeidsmarkedet. Staten har blant annet 6 måneders oppsigelsestid, klageadgang m.m som avviker fra arbeidsmiljølovens regler. I forkant av oppsigelse skal virksomheten også forsøke å finne andre ledige stillinger som alternativ. Oppsigelse er dermed en svært tid- og ressurskrevende løsning, og prosessen må eventuelt innledes senest 7-8 måneder før den enkelte midlertidige kontrakts utløp. UiO er for øvrig opptatt av hvilke faglige effekter dette eventuelt kan få, i og med at en overtallig kan kreve fortrinnsrett til enhver ledig stilling som vedkommende er kvalifisert for. UiOs strategiske hovedmål i inneværende planperiode er å "styrke sin stilling som forskningsuniversitet av høy internasjonal standard" og å få "flere forskere, forskergrupper og fagmiljøer til å nå høyt internasjonalt nivå". Realisering av slike mål krever tilgang på høyest mulig kompetanse, og en fortrinnsrettsordning som avskjærer arbeidsgivers adgang til å velge den best kvalifiserte kandidaten kan da representere utfordringer.

Vi vil i denne sammenheng også peke på at mange eksternt finansierte prosjekter får for øvrig tilsagn om midler for kortere intervaller om gangen. Bekreftelse fra oppdragsgiver om videreføring av finansiering gis ofte på et svært sent tidspunkt i perioden, i mange tilfeller bare uker før gjeldende kontrakt utløper. Skal UiO sikre seg mot å bli påført utilsiktede økonomiske forpliktelser må oppsigelsesprosess rutinemessig iverksettes for samtlige midlertidig ansatte ca ¾ år før kontrakten utløper. Svært ofte vil en slik prosess underveis vise seg bortkastet, fordi oppdragsgiver likevel viderefører bevilgning. For å illustrere hvilken merbelastning dette kan medføre i form av økt administrativ ressursbruk og kostnader nevner vi at UiO pr 1. 10.2005 hadde 181 eksternt finansierte årsverk i tidsavgrensede tilsetningsforhold i forskerkategoriene (ikke medregnet stipendiat/post.doc-stillinger).

## **Bistillinger**

UiO vil samtidig benytte anledningen til å gjøre oppmerksom på uavklarte forhold knyttet til universitets- og høyskolelovens § 6-6, som gir adgang til midlertidig ansettelse i bistilling inntil 20 % av full stilling for undervisnings- og forskerstillinger. Vi etterlyser i den forbindelse en oppfølging av signalet i bestemmelsen om at "*Departementet kan gi forskrift om varighet og vilkår for fratredelse*".

Tradisjonelt benyttes denne hjemmelen til tilsetning i professor II-stillinger, men selve ordlyden i lovteksten kan fortolkes som om bestemmelsen kan anvendes for enhver undervisnings- og forskerstilling. Det bør dermed presiseres hvilke stillinger som faller inn under begrepet "bistilling".

Når det gjelder varighet inngås de fleste slike kontrakter ved UiO for en 5-årsperiode, og et sentralt spørsmål blir dermed forholdet til tjenestemannslovens § 10 og "4-årsregelen". Det mest naturlige er trolig at bistillinger defineres som "åremålsstilling", og dermed avsluttes



automatisk ved åremålsperiodens utløp. UiO deler i denne sammenheng departementets vurdering i høringsuttalelsens avsnitt om bistillinger av at ” *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*”.

  
Geir Ellingsrud  
Rektor

  
Hanne Harlem  
Universitetsdirektør