



Bergen, 28. april 2006

Saksnr. : 06/3379 SÅE

Saksbeh.: Svein Åge Eilertsen, tlf 55583272

e-post: svein.eilertsen@persok.uib.no

Det kongelige kunnskapsdepartement  
Postboks 8119 Dep  
0032 Oslo



## HØRING – ENDRING I LOV AV 1. APRIL 2005 NR 15 OM UNIVERSITETER OG HØYSKOLER

### I. INNLEDNING

Det vises til høringsbrev av 29.03.06 med vedlagt høringsnotat.

Det fremgår av høringsmateriellet at Kunnskapsdepartementet ønsker å oppheve uhl § 6-4, første ledd, bokstav e, som hjemler åremål i undervisnings- og forskerstilling når vedkommende skal delta i prosjekt. Videre fremgår det at departementet ønsker å fastsette åremålsperiodens lengde hvis administrerende direktør blir ansatt på åremål. Det forelås at åremålsperioden kan være fire til seks år, og at ingen kan være administrerende direktør på åremål i en sammenhengende periode på mer enn tolv år.

Departementet har bedt om å få eventuelle merknader i hende innen 27.04.06.

### II. ÅREMÅL I UNDERVISNINGS- OG FORSKERSTILLINGER NÅR VEDKOMMENDE SKAL DELTA I PROSJEKT, JFR UHL § 6-4, 1. LEDD, BOKSTAV E

#### 1. UiB's bruk av bestemmelsen

Det er i høringsnotatet påpekt to forhold som særlig begrunnet innføringen av åremål i prosjekt.

For det første er det henvist til omstillingsbehov på grunn av varierende studenttilstrømming og universitets- og høyskolesektorens rekrutteringssituasjon. UiB har merket seg at Departementet i Ot prp 40 (2001-2002) har uttalt at "økt adgang til bruk av åremålstilsetting vil gjøre omstillingsprosessen enklere ved at mindre del av bevilgningene blir bundet opp i lønn til fast tilsatt personale". Videre at "gjeldende regler i tjenestemannsloven med forskrifter ikke (er) tilstrekkelige til å gi universiteter og høyskoler den nødvendige fleksibilitet". For det annet er det henvist til de særegne behov som er knyttet til forskningsprosjekter generelt, og til eksternt finansierte forskningsprosjekter spesielt.

Etter UiB's oppfatning er begge de påpekte forhold viktige for å beholde særskilt hjemmel for åremål i undervisningsstillinger i prosjekt. Likevel må vi konstatere at det har vært liten bruk ved UiB av uhl § 6-4, første ledd, bokstav e. Den svært begrensede bruken har sammenheng med at den fastsatte åremålsperiode på 4 år, har vært ansett for å være lite fleksibel i forhold til det praktiske behov ved omstillinger. I forhold til prosjekter har bruken vært begrenset pga usikkerhet om anledningen til å anvende oppsigelse i åremålsperioden ved bortfall av prosjektmidler.

## **2. Departementets begrunnelse for å oppheve bestemmelsen**

I høringsnotatet er det gitt en svært kort begrunnelse for å oppheve uhl § 6-4, første ledd, bokstav e. Det vises kun til at bestemmelsen gir "så stor grad av utrygghet for arbeidstakerne at departementet foreslår å oppheve bestemmelsen".

UiB har forståelse for at bestemmelsen i sin nåværende utforming, med adgang til å etablere midlertidige tilsetningsforhold med varighet i inntil tolv år, er betenkelig ut fra hensynet til stillingsvern som ellers følger av reglene om tilsetning i stillinger innenfor universitets- og høyskolesektoren. Bestemmelsen må også vurderes ut fra de innvendinger som fremkom under lovgivningsprosessen og senere.

Slik UiB ser det kan innvendingene mot bestemmelsen først og fremst knyttes til lengden av åremålsperioden og den sammenhengende periode på 12 år. Det er imidlertid vanskeligere å skjønne at innvendingene mot bestemmelsen kan begrunne at muligheten for åremålstilsetning i prosjekt må fjernes helt i fra universitetsloven. Etter UiB's oppfatning er det både rom og behov for en hjemmel for åremålstilsetning i prosjekt, dersom man foretar en balansert vurdering av de hensyn som begrunnet innføring av bestemmelsen og de innvendinger som er fremkommet mot den.

## **3. Departementets beskrivelse av konsekvenser av fjerning av bestemmelsen**

I høringsnotatet er det påpekt at en fjerning av uhl § 6-4, første ledd, bokstav e vil få forskjellig virkning for statlige og private institusjoner. UiB tviler på om denne forskjellen vil bli oppveid gjennom praktiseringen av henholdsvis tjml § 3 nr 2, bokstav a) og aml § 14-9, tredje ledd. Det er derfor en fare for at opphevingen av uhl § 6-4, første ledd, bokstav e, vil ha som konsekvens at statlige og private institusjoner vil få forskjellig utgangspunkt i konkurransen om for eksempel eksternt finansierte oppdrag. UiB savner derfor både en nærmere prinsipiell- og konsekvensmessig vurdering i høringsnotatet av å forlate hensynet til å likestille statlige og private institusjoner.

Slik UiB oppfatter departementets beskrivelse av konsekvensene, må universitetenes behov for midlertidig tilsetning i oppdrag for fremtiden dekkes gjennom tjml § 3, nr 2, bokstav a. Det fremgår ikke nærmere hvilket dekningsområdet departementet mener denne bestemmelsen har. I Ot prp 40 (2001-2002) ser det ut som om departementet under pkt 5.2.2 Forslag i høringsbrevet hadde følgende oppfatning av dekningsområdet for åremål og midlertidige tilsetninger i undervisnings- og forskerstillinger etter uhl og etter tjml:

"Åremålsperioden kan være fire til seks år, og ingen kan være tilsatt i stillingen med hjemmel i den foreslåtte paragrafen i mer enn til sammen tolv år. Denne bestemmelsen kan anvendes når varigheten på en midlertidig tilsetning skal være fra fire til tolv år. Tjenestemannsloven anvendes når oppdraget varer kortere enn fire år eller tjenestemannen skal utføre et bestemt oppdrag".

UiB har ved sin anvendelse av tjml § 3 nr 2 bokstav a lagt til grunn de tolkningsprinsipper som fremgår av Rt 1997 s 1411. Høyesteretts kjæremålsutvalg gir der anvisning på det følgende, som en riktig forståelse av loven:

"For at unntaket i bokstav a skal kunne gis anvendelse, må det kreves at arbeidsoppgavene på tilsetningstidspunktet forventes avsluttet enten innen et bestemt tidspunkt eller så snart oppdraget etter sitt innhold er løst. Bestemmelsen gjelder etter festnet oppfatning bare dersom arbeidet er av forholdsvis kortvarig art, og det må bli a har

en naturlig avslutning, jf nærmere Saastad-Debes: Lov om statens tjenestemenn (1984) side 35.”

Hva som kan anses som et oppdrag av ”forholdsvis kortvarig art” må vurderes konkret, men man har ved UiB generelt oppfattet det som usikkert å strekke fortolkningen av tjml § 3 nr 2 bokstav a så langt som å dekke fire år. Har det på tilsetningstidspunktet vært sannsynlig at tilsetningsforholdet vil vare i mer enn fire år, har man ansett det riktigst å gi fast ansettelse. Dersom et oppdrag uforutsett har oversteg 4 år slik at en midlertidig tilsatt har kunnet oppnå sterkt stillingsvern, har man ved UiB ikke ansett det for å være en opsjon å avslutte tjenesteforholdet fordi om tjenestemannen overstiger 4 års sammenhengende tjeneste. Oppdrag som er eksternt finansiert har vært ansett som et unntak, med bakgrunn i forskriften til tjml § 2 nr 4. Dersom adgangen i uhl § 6-4, første ledd, bokstav e til å ansette i åremål for lengre prosjekter oppheves, nødvendiggjør det etter UiB’s syn at departementet må avklare nærmere hvilken adgang tjml § 3 nr 2 bokstav a gir til å fravike hovedregelen om fast tilsetting for lengre prosjekter, herunder oppdrag som uforutsett overstiger 4 år.

I siste avsnitt om konsekvenser uttaler departementet at man antar ”at opphevelse av universitets- og høyskoleloven § 6-4, første ledd bokstav e vil kunne føre til noe større bruk av oppsigelser”. UiB er usikker på hva departementet mener med denne uttalelsen ettersom oppsigelse er opphørsgrunn for bestemte oppdrag etter tjml § 3 nr 2 bokstav a, annet alternativ iht tjml § 7 nr 4 ledd. For UiB fremtrer det derfor som en nødvendig konsekvens at opphevelse av uhl § 6-4, første ledd, bokstav e, vil føre til flere oppsigelser etter tjml § 7 nr 4. Det vil i mange tilfeller antakelig ikke vil være mulig å overføre tjenestemenn direkte fra et oppdrag til annen stilling i virksomheten.

#### **4. UiB’s behov for hjemler til midlertidig tilsetting i oppdrag**

UiB har behov for å tilsette i åremål i undervisnings- og forskerstillinger når vedkommende skal delta i prosjekt. Det er etter vår mening imidlertid ikke behov for så lang åremålsperiode som 4 år, med maksimalbegrensning på sammenhengende 12 år. Tvert om gjør lengden av de eksisterende åremålsperiodene at uhl § 6-4, første ledd, bokstav e er lite praktisk anvendelig. UiB vil derfor foreslå 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 tilsetningsforhold som er tilpasset det praktiske behov i prosjekter, altså alternativt i 2, 3, 4 eller 6 år.

For de vitenskapelig ansatte vil en slik åremålsbestemmelse, bety en viss dobbelthjemmel for midlertidig tilsetting innenfor de første 4 år, ved siden av tjml § 3 nr 2, bokstav a, annet alternativ. En mulighet til å bruke åremål for de kortere oppdragene, vil for det første forenkle og klargjøre adgangen til å fravike hovedregelen om fast tilsetting ved tidsbegrenset behov for tilsetting i prosjekt. Dernest vil det dessuten fjerne vanskelige spørsmålsstillinger omkring reglene om 4 års sammenhengende tjeneste og sterkt stillingsvern. For det tredje vil det heller ikke være særlige problemstillinger omkring oppsigelse, ettersom åremålsstillinger opphører uten oppsigelse etter tjml § 10 nr 1, tredje ledd.

UiB erkjenner at det kan innvendes mot de tre nevnte forholdene at de er med på å redusere de alminnelige rettigheter for de tjenestemennene som dette gjelder. Slik vi ser det kan imidlertid dette forsvares med at oppdrag i sin karakter er tidsbegrensede, enten de er iverksatt av interne behov eller på ekstern finansiering. Skal oppdrag kunne brukes som arbeidsform, må det også være mulig å anvende midlertidige tilsetningsforhold i prosjektene. En annen typisk karakter ved

oppdrag er at det som oftest må anvendes personer med spesialkompetanse til å utføre oppdragene. Behovet for spesialkompetanse endres ofte fra et oppdrag til et annet, slik at sammensetningen av prosjektgruppene skifter. Disse karakteristiske forholdene ved oppdrag begrunner at det i lovgivningen må gis rom for universitetene til å bruke åremål i prosjekt, selv om dette for de involverte tjenestemennene i et begrenset tidsrom betyr en reduksjon i forhold til tjenestemenns alminnelige rettigheter. UiB mener at vårt forslag til åremålsperioder gir en balansert og akseptabelt avveining mellom behovene for å kunne utføre oppdrag og hensynet til tjenestemennene. Etter UiB's syn ser vi ikke for oss at en utforming av forslaget i samsvar med vår uttalelse vil føre til at omfanget av midlertidige stillinger vil bli vesentlig øket.

Dersom bestemmelsen opprettholdes som foreslått av UiB, vil tjml § 3 nr 2 bokstav a og tilhørende forskrift fortsatt være eneste hjemmel for å bruke andre grupper tilsatte enn de vitenskapelig tilsatte i oppdrag. Teknisk tilsatt personale i prosjekt har ofte svært høy spesialkompetanse og kan derfor til dels sammenlignes med vitenskapelig tilsatt personale i prosjektet, for eksempel senioringeniør som har doktorgrad. I praksis er det vist seg å være et behov for å kunne tilsette slikt høyt kvalifisert teknisk tilsatte i åremål i prosjekt på linje med vitenskapelig tilsatte.

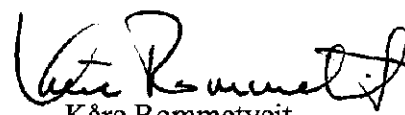
### III. ÅREMÅLSPERIODE FOR ADMINISTRERENDE DIREKTØR ANSATT PÅ ÅREMÅL

I høringsnotatet er det påpekt at ved behandlingen av universitets- og høyskoleloven i Stortinget ble tatt inn bestemmelse i loven om åremål for administrerende direktør, uten at denne fastsatte noe om åremålets lengde. Departementet foreslår at åremålsperioden skal være fire til seks år og at man maksimalt kan inneha denne stillingen i tolv år.

UiB har ingen særlige merknader til forslaget om åremålets lengde.



Sigmund Grønmo  
Rektor



Kåre Rommetveit  
Universitetsdirektør