



Det Kgl. Utdannings- og Forskningsdepartement
Postmottak@ufd.dep.no

**HØRING – FORSKRIFT OM VARIGHET, ARBEIDETS OMFANG OG INNHOLD OG
ADGANG TIL Å FORLENGE TILSETTINGFORHOLDET FOR STILLINGER SOM
POSTDOKTOR, STIPENDIAT, VITENSKAPELIG ASSISTENT OG
SPESIALISTKANDIDAT**

Vi viser til departementets brev av 08.11.2005, deres ref. 20054529-/JAN.

Universitetet i Bergen ønsker å gi følgende kommentarer til ovennevnte forskrift.

1) § 1-2 Postdoktor (generelt om begrepsbruken):

Det er generelt uklart begrepsbruk i den foreslåtte forskriften når det gjelder definisjonen av plan i de ulike punktene. Det er snakk om fremdriftsplan i pkt. 3 og plan for gjennomføring av prosjektet under pkt. 5. En avklaring av begrepet plan og de ulike komponentene planen skal inneholde bør fremkomme samlet i forskriften. (se for øvrig pkt. 2 nedenfor).

2) § 1-2 Postdoktor (3) og (5):

Det står: "Det skal utarbeides plan for gjennomføring av prosjektet...". Det bør fremgå hvem som skal utarbeide denne. Subjektet kan tolkes som arbeidstaker (søker) eller arbeidsgiver. Det bør stå: Søkeren skal utarbeide "plan for gjennomføring..".

Vi vil anta at "fremdriftsplan" etter (3) vil være det samme dokumentet som er angitt som "plan for gjennomføring av prosjektet" i (5). Spørsmålet blir da om ikke deler av (3) kan innarbeides i (5) slik at (3) kan kuttes ut. For eksempel slik:

"Ved søknad om tilsetning i postdoktorstilling skal søkeren legge fram forslag til prosjekt for kvalifiseringsarbeidet samt plan for gjennomføring av prosjektet. Planen skal inngå som del av eller vedlegg til arbeidskontrakt for åremålstilsettingen.

3) § 1-2 Postdoktor (4):

Det fremgår ikke klart av teksten at 2 år skal være skjermet til forskning. Man kan lese teksten slik at man kan legge inn pliktarbeid så lenge tilsetningsforholdet har en varighet

utover 2 år på slik måte at pliktarbeidet kan gå inn i 2 års perioden (for eksempel 2,3 år med 25% pliktarbeid).

Vi ber derfor om at det fremkommer klart i teksten at to årsverk skal være skjermet til forskning.

Vi ønsker også at formuleringen "Ved tilsetting utover to år kan arbeidsgiver bestemme om den tilsatte skal pålegges pliktarbeid i form av undervisningsarbeid og liknende" suppleres med "samt forskningsopphold i utlandet og liknende".

4) § 1-3 Stipendiat (generelt om begrepsbruken):

Den nye forskriften bør være enhetlig i begrepsbruken, dvs. bruke færre begrep og være mer tydelig på meningsinnholdet. Følgende begrep brukes i utkastet: forskerutdanningsprogram, forskerutdanning, doktorgradsprogram og doktorgradsutdanning. Ved UiB har vi ingen doktorgradsprogram, men organisert forskerutdanning.

5) § 1-3 Stipendiat (8):

I de nåværende retningslinjer pkt. 2 og i utkast til forskrift fremgår det at "opptak til doktorgradsprogram er et vilkår for tilsetting som stipendiat. Endelig plan for forskerutdanning skal være godkjent og avtalefestet seinest tre måneder etter tiltredelse".

Opptak til doktorgradsprogram og godkjenning av plan for forskerutdanning skjer samtidig ved UiB. Opptaket krever bla.a. at det foreligger en prosjektbeskrivelse som iht. UiBs PhD-reglement skal utarbeides i samråd med veileder. Praksis er at stipendiat og veiledere de første tre månedene av stipendiatperioden utarbeider søknad om utdanningen. Dersom opptaket må være gjennomført før tilsetting i stipendiatstilling, vil det gjøre det vanskeligere for eksterne søkere siden de ikke kjenner veiledningsmiljøet ved aktuelt institutt.

Vi foreslår derfor at formuleringen endres i tråd med ovennevnte. Dette kan løses ved at det i tredje setning står. "Det må fremgå av arbeidsavtalen når opptak til doktorgradsprogram skal være foretatt ", ikke "er foretatt".

Eller ved at andre setning endres til: Opptak til doktorgradsprogram og "endelig plan for forskerutdanningen skal være godkjent og avtalefestet senest 3 måneder etter tiltredelse".

6) § 1-3 Stipendiat (9):

Dersom det med ordet "doktorgradsprogram" i forskriften menes PhD-program, har man bare ett program ved UiB. Hvis ordet derimot kan tolkes til å bety "program innen et spesielt fagområde/prosjekt" samsvarer formuleringen med UiBs forskrift.

7) § 1-3 (12):

I forslaget til forskrift fremgår det i andre setning: "Innholdet i pliktarbeidet utenom forskerutdanningen bør også fremgå i arbeidsavtalen". Dersom det med dette menes at man skal gi en detaljert beskrivelse av pliktarbeidets innhold allerede før utferdigelse av arbeidsavtalen, gis det ikke rom for tilpasninger underveis i doktorgradsutdanningen. Dersom departementet mener at det blir viktig å spesifisere innholdet i pliktarbeidet, bør det være tilstrekkelig at dette innarbeides som vedlegg til arbeidsavtalen på et litt senere tidspunkt. Dette er ofte ikke avklart når arbeidsavtalen skrives.

8) § 1-5 **Spesialistkandidat**

Ved UiB er det bare Det odontologiske fakultet som har gitt merknader til stillingen som spesialistkandidat. Innspillende fra fakultetet er som følger:

Generelle merknader:

Innen odontologi bør stillingsbenevnelsen være spesial- /spesialistkandidat. Fagområdene Endodonti og Protetikk har pr. i dag ikke fått godkjent sine fulltidsutdanninger som spesialistutdanninger, og blir derfor kalt spesialutdanning. Vi antar at stillingen likevel kan brukes også for disse to fagområdene.

Det vil være en fordel å kunne bruke stillingskode spesialistkandidat. I dag blir disse kandidatene tilsatt i stilling som instruktørtannlege. I forskriften til Tjenestemannsloven § 6 er det gitt hjemmel for å avtale særregler om midlertidighet for instruktører ved de odontologiske fakulteter i Oslo og Bergen. Slik avtale er inngått og instruktørtannlegestillingen er blitt brukt for spesial-/spesialistkandidater ved UiB. Vi vet imidlertid ikke om denne hjemmelen blir videreført i det nye lovverket. Ved å bruke koden spesialistkandidat vil disse kandidatene få egen status på lik linje med stipendiatene.

Spesial-/spesialistkandidatar bør pålegges å sende årlig framdriftsrapport til fagområdet/veileder. I odontologi er rapportering av klinisk aktivitet særlig viktig.

Merknader til det enkelte punkt:

2) Dette punktet bør ikke gjelde for spesial- / spesialistkandidatar i odontologi. For fakultetene vil generelt rekruttering av spesial-/ spesialistkandidatar med forskningskompetanse være viktig, men de odontologiske fakultetene har først og fremst ansvar for å utdanne spesial-/ spesialisttannleger for den norske helsetenesten og dette er i hovedsak en klinisk videreutdanning.

4) Ettersom spesialisutdanningen innen oral kirurgi/oral medisin er et 5 års fulltidsstudium bør åremålsperioden for spesial-/ spesialistkandidatar innen fagområdene i odontologi være opp til 5 år. I kombinasjon med stipendiatstilling kan ein tilsette i halv stilling 5 til 9 år.

Når det gjelder pliktarbeid er merknaden at for spesial-/ spesialistutdanninga innen odontologi er dette heltidsstudium, og det er ikke rom for andre aktiviteter enn de som er inkludert i studieplanen.

9) § 2-1 Åremålstilsettingen (1)

Formuleringen "Ingen kan tilsettes i mer enn en åremålsperiode i samme stillingskategori ved samme institusjon" skaper store problemer.

Hvorvidt en postdoktorstilling lyses ut for to, tre eller fire år avhenger ofte av økonomi og forventet tid for prosjektet som stillingen knyttes til. Noen vil således få anledning til en fire-års periode som postdoktor, mens andre kun får to år. Vi kommer ofte opp i situasjoner hvor postdoktorer etter en to-årig tilsetting søker ny postdoktorstilling og det er ofte i universitetets interesse at disse kan gis anledning til å forsette kvalifiseringen. Vi ber derfor om at det ikke gis restriksjoner på antall åremålsperioder, men at det formuleres at ingen kan inneha åremålstilling som postdoktor/stipendiat i mer enn 4 år ved samme institusjon (med unntak av forlengelser av tilsettingsperioden etter § 2-3).

I § 1-4 Vitenskapelig assistent (2) fremgår det at tilsetting skjer for inntil to år. Samlet tilsettingstid kan ikke overstige to år. Vi antar at § 2-1 Åremålstilsettingen (1) også kommer til anvendelse her. Som for postdoktor/stipendiat ønsker vi at det ikke skal gjøres noen begrensninger i antall åremålsperioder, men at begrensningen skal ligge i en samlet tilsettingsperiode på maksimum 2 år.

10) §2-3 Permisjoner og forelengelse av tilsettingsperioden

Etter pkt. (1) fremgår det at "permisjoner de tilsatte har krav på etter lov eller tariffavtale, ikke medregnes ved beregning av tilsettingsperioden". Vi vil anta at det ikke vil være nødvendig å fremlegge forlengelse på bakgrunn av fødselspermisjon m.v. for tilsettingsorganet – jfr. forskriftens pkt. (4) og at forlengelse kan skje administrativt.

Etter pkt. (4) fremgår det at "Avgjørelse om forlengelse av tilsettingsperioden fastsettes av tilsettingsorganet".

Universitetene vil i noen tilfeller ha behov for å forlenge tilsettingsforhold for forhold som går utover rettighetspermisjonene i pkt. (1). I noen tilfeller vil vi ønske å gi lengre forlengelse som følge av for eksempel fødselspermisjon (likestilling). Det kan også bli aktuelt å forlenge tilsettingsforholdet for forhold som har vært til hinder for stipendiatens forskningsprogresjon. Slike forhold kan eksempelvis være særlige omsorgsbelastninger eller uforutsette hindringer av arbeidsmessig art som ikke kan lastes stipendiaten. Forutsetningen for slik forlengelse er at stipendiaten vil kunne fullføre doktorgradsutdanningen innen forlengelsestidens utløp.

Etter § 2-5 Annet kan den enkelte institusjon i forskrift gi nærmere bestemmelser til forskriften.

Det fremgår av av § 1-3 (3) at "Normal åremålsperiode vil være fire år med 25% pliktarbeid".

Vårt spørsmål blir da hvilke muligheter universitetene vil ha til å forlenge tilsettingsforholdet i stilling som stipendiat utover forlengelser som følge av permisjoner

etter lov/tariffavtale uten at det oppstår rettigheter til fast tilsetting. Vil det være noen begrensninger her, eller står universitetene fritt i forhold til dette spørsmålet ?

Med vennlig hilsen



Kjell Bernstrøm
Personal- og økonomidirektør



Kari E. Lønøy
seniorkonsulent