

## Høringsnotat

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

#### 1. Bakgrunn

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

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

Stortinget fattet 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 ansettelser.”*

Høsten 2005 bad departementet om universitetenes, høyskolenes og organisasjonenes vurdering av hvilket behov det er for egne bestemmelser om åremål og midlertidige ansettelser i universitets- og høyskoleloven. I dette høringsnotatet gjøres det nærmere rede for departementets vurderinger av behovet for særbestemmelser i universitets- og høyskoleloven.

Departementet foreslår 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. Departementet tar sikte på at en lovproposisjon kan fremmes for Stortinget våren 2006.

#### 2. Gjeldende rett

##### 2.1 Universitets- og høyskoleloven kap.6

Ved ansettelser m.m. ved statlige og private institusjoner under universitets- og høyskoleloven gjelder de alminnelige regler i lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) og i lov av 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven), med de særregler som følger av universitets- og høyskoleloven kapittel 6.

Universitets- og høyskoleloven §§ 6-4, 6-5 og 6-6 hjemler midlertidige ansettelser og åremål ved både private og statlige universiteter og høyskoler som kommer inn under loven.

Det kan brukes åremål ved ansettelse av rektor, administrerende direktør, prorektor og leder for avdeling og grunnenhet, jfr. 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, jfr. 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, jfr. 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, eller det kan ansettes midlertidig i lavere stilling der det er helt nødvendig for å ivareta undervisningen.

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

## **2.2. Nærmere om de enkelte stillingene**

### **Åremål i lederstillinger**

I universitets- og høyskolelovens § 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 ved behandlingen av St.meld. nr. 27 Gjør din plikt – Krev din rett Kvalitetsreform av høyere utdanning, jfr. Innst.S.nr.337 (2000-2001), fattet Stortinget 12. juni 2001 følgende vedtak: Vedtaksnr. 557

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

Dette stortingsvedtaket ble fulgt opp i Ot.prp.nr.40 (2001-2002). I Innst.O.nr.58 (2001-2002) står det bla.:

*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 faglig og administrativ virksomhet på disse nivåer. Forslaget har fått støtte fra Universitets- og høgskolerådet, 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 åremålstilsetting eller valg av avdelings- eller grunnehetsleder 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

høgskolelovens § 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 forskningsprosjekter klart avgrenset karakter, og mange av prosjektene har tidsbegrenset ekstern finansiering. Vitenskapelig personale er sterkt faglig spesialiserte, 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 § 64, 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 og formål for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat. For nærmere omtale av ansettelsesvilkår og formål for de enkelte stillingene vises det til forskriften.

### **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 er forutsatt at stillingsinnehaveren er en aktivt utøvende kunstner på høyt internasjonalt nivå. Det er videre nødvendig med faglig fornyelse i kunstutdanningene, og det vil være uheldig om et lite antall lærere skal kunne prege en hel generasjon av kunstnere.

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

Etter universitets- og høyskoleloven § 6-5 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. Arbeidstakeren kan ikke være midlertidig ansatt i 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 midlertidige 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 tilfredsstillt kompetansekravene, kan det, hvis det er helt nødvendig på grunn av undervisningssituasjonen, ansettes midlertidig i lavere stilling i inntil tre år og seks måneder.

## **Midlertidig ansettelse i bistilling**

Etter universitets- og høyskolelovens § 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. Vurdering av behovet for midlertidige stillinger**

### **3.1 Innspill fra berørte aktører**

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 går inn for at egne bestemmelser om midlertidige ansettelse som ivaretar sektorspesifikke behov for midlertidige ansettelse, hjemles i universitets- og høyskoleloven. Bakgrunnen for dette er ønske om å sikre like kriterier i hele sektoren.

Alle organisasjonene ønsker 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, blir opphevet. De ønsker videre at bestemmelsene om midlertidige ansettelse og åremål bør samles i de generelle lovene (arbeidsmiljøloven og/eller tjenestemannsloven).

### **3.2 Departementets vurdering**

I dag hjemler universitets- og høyskoleloven § 6-4, første ledd, bokstav e, midlertidig ansettelse i undervisnings- og forskerstilling i inntil 12 år ved deltakelse i prosjekt. Til tross for at flere av institusjonene har ønsket å videreføre denne bestemmelsen, gir den så stor grad av utrygghet for arbeidstakerne at departementet foreslår å oppheve bestemmelsen.

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, slik at i den utstrekning den enkelte institusjon selv ønsker å ansette i disse stillingene bør de være åremålsstillinger. Departementet antar dessuten at slik lederstillinger ofte vil 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.

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 ansettelse for inntil 3 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 avgjørende for å få ivare tatt forpliktelser knyttet til undervisningen.

Det er også behov for midlertidige ansettelser i postdoktor- og utdanningsstillinger, jfr § 6-4, første ledd, bokstavene f, g, h og i, slik at flest mulig kan kvalifisere seg for ansettelse ved universiteter og høyskoler.

I tillegg kan det ansettes midlertidig i bistilling i inntil 20 % av full undervisnings- og forskerstilling, jfr § 6-6. Denne bestemmelsen er viktig for å kunne sikre universitets- og høyskolesektoren faglig utveksling mellom institusjonene. På noen fagfelt vil institusjonene ha mangel på forsknings-, undervisnings- og veiledningskompetanse. Dette kan skyldes at det er vanskelig å rekruttere fagpersoner for hele stillinger eller fordi de få aktuelle kandidatene allerede er knyttet til andre forsknings- og utdanningsmiljøer. I slike situasjoner er det viktig for institusjonene å kunne knytte til seg medarbeidere i bistillinger (for eksempel prof 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 i bistilling 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 sammenhengen til økt mobilitet. 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.

### **3.3 Konsekvenser**

Opphevelse av universitets- og høyskoleloven § 6-4, første ledd, bokstav e, vil få forskjellig virkning for statlige og private institusjoner. De statlige institusjonene vil med hjemmel i tjenestemannsloven § 3 nr. 2 bokstav a kunne ansette midlertidig når tjenestemannen trengs bare for et bestemt tidsrom eller skal utføre et bestemt oppdrag.

For ansatte ved private institusjoner vil det være arbeidsmiljøloven § 14-9 som avgjør om det kan ansettes midlertidig. 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 arbeidstakere som har blitt ansatt på åremål med hjemmel i universitets- og høyskolelovens § 6-4, første ledd bokstav e (tidligere universitets- og høyskoleloven § 30 nr.2), fortsetter i åremålsstillingen ut perioden.

Det antas at opphevelse av universitets- og høyskoleloven § 6-4, første ledd bokstav e vil kunne føre til noe større bruk av oppsigelser.

### **4. Åremålsperiodens lengde – direktør**

Ved behandlingen av universitets- og høyskoleloven i Stortinget ble det tatt inn bestemmelse i loven om åremål for administrerende direktør. Det ble imidlertid ikke fastsatt bestemmelser om åremålets lengde. Kunnskapsdepartementet mener det bør tas inn en bestemmelse om at åremålsperioden skal være fire til seks år og at man maksimalt kan inneha denne stillingen i tolv år.

## **5. Vurdering av i hvilket lovverk de særskilte bestemmelsene om midlertidige ansettelser og åremål ved universiteter og høyskoler skal stå**

Etter endringene i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven fra 1. januar i år, finnes det ingen helhetlig regulering av midlertidige ansettelser som gjelder likt for ansatte i privat og offentlig sektor.

Universitets- og høyskoleloven gjelder for både statlige og private institusjoner. Loven 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.

Etter departementets vurdering er det lovteknisk best og enklest å samle alle særbestemmelsene om ansettelsesforhold som kun gjelder for universiteter og høyskoler i særloven for disse institusjonene.

## **6. Departementets forslag**

Universitets- og høyskolelovens § 6-4, første ledd, bokstav e oppheves.

Universitets- og høyskoleloven § 6-4, tredje ledd endres til :

*(3) Åremålsperioden for ansatte nevnt i første ledd bokstavene **h** 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.*