

Høringsnotat

Endringer i universitets- og høyskoleloven som følge av lov om statens ansatte og forskriftsfesting av regler om tjenestetidsberegning for stipendiater

Det vises til at regjeringen i Prop. 94 L (2016-2017) har lagt fram forslag om ny lov om statens ansatte. Dersom forslaget blir vedtatt vil det være nødvendig å gjøre enkelte tilpasninger i lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler. I Prop. 94 L blir det foreslått at midlertidige blir fast ansatt etter tre år, mot fire år i dag. I forskrift til tjenestemannsloven § 2 nr. 3 står det at vikarer for blant annet innehavere av vitenskapelige stillinger og åremålsansatte fratrer uten oppsigelse når stillingens faste innehaver inntreer i stillingen, selv om vikariatet har vart i mer enn fire år. Har vikariatet vart i mer enn fire år, får vikaren fortrinnsrett. Adgangen til å forskriftsfeste slike unntak er ikke videreført i statsansatteloven.

I dette høringsnotatet foreslås det å endre universitets- og høyskoleloven slik at vikarer for valgte eller åremålsansatte ledere fortsatt må fratre uten oppsigelse når åremålet eller valgperioden er over. Det foreslås også å endre universitets- og høyskoleloven § 6-5 om midlertidig ansettelse.

Kunnskapsdepartementet sender også på høring forslag om forskriftsfastsetting av beregning av tjenestetiden for tidligere stipendiater i forskrift 31. januar 2006 nr. 102 om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat.

Forslagene i høringsnotatet er:

- A. Forslag om å endre universitets- og høyskoleloven slik at vikarer for valgte eller åremålsansatte ledere på alle nivåer fratrer uten oppsigelse når den faste innehaver av stillingen kommer tilbake i stillingen. Vikarer med mer enn tre års tjeneste (etter forslag om ny lov) skal ha fortrinnsrett, dvs. arbeidsgiver må vurdere om det finnes annen passende stilling vikaren kan overta, i så fall tilbys vedkommende denne og skal ikke fratre. Dette tilsvarer dagens bestemmelser i forskrift til tjenestemannsloven § 2 nr. 3.
- B. Med hjemmel i universitets- og høyskoleloven § 6-5 første ledd kan det, når det ikke har meldt seg kvalifiserte søkere, ansettes midlertidig i undervisnings- og forskerstilling. Det forutsettes at vedkommende kvalifiserer seg i løpet av ansettelsesperioden som ikke må vare mer enn tre år. Ansettelsesperioden kan forlenges med tiden det tar å gjennomføre en forsvarlig vurdering av kvalifikasjonene. Det foreslås å endre loven slik at vedkommende må fratre, selv om tjenestetiden har vart i mer enn tre år, hvis vedkommende ikke har kvalifisert seg. Det sendes også på høring et alternativt forslag, der bestemmelsen endres slik at man maksimalt kan være ansatt i tre år med hjemmel i denne bestemmelsen. Det kan også ansettes midlertidig i inntil tre år og seks måneder i lavere stilling hvis det ikke har meldt seg kvalifiserte søkere og det på grunn av undervisningssituasjonen er helt

nødvendig å foreta ansettelse, jf. universitets- og høyskoleloven § 6-5 andre ledd. I dette tilfellet foreslås det å endre universitets- og høyskoleloven slik at ansettelsestiden i stillingen ikke må overstige tre år, alternativt at vedkommende må fratre, selv om ansettelsestiden har vart i mer enn tre år.

- C. Det foreslås å fastsette regler om tjenestetidsberegning for stipendiater i forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat.

A. Vikarer for valgte eller åremålsansatte ledere

Bakgrunn

Med hjemmel i tjenestemannsloven § 1 nr. 3 er det i forskrift til tjenestemannsloven § 2 nr. 3 fastsatt at vikarer for bl.a. åremålsansatte og innehavere av vitenskapelige stillinger plikter å fratre uten oppsigelse når stillingens faste innehaver inntreer i stillingen, selv om vikariatet har vart mer enn i fire år. Dersom vikariatet har vart i mer enn fire år har vedkommende fortrinnsrett til ny stilling.

Da forslag til lov om statsansatte var på høring skrev Kunnskapsdepartementet følgende:

"Det er foreslått at arbeidstaker som har vært midlertidig ansatt i mer enn tre år skal anses som fast ansatt. I universitets- og høyskolesektoren blir man i mange tilfeller ansatt på åremål i fire år i stillinger, ikke bare som rektor, prorektor og administrerende direktør, men også som leder av avdeling eller grunnenhet. I tillegg er det mange institusjoner som har valg til verv som rektor og prorektor, og mange har valg til ulike verv som ledere på avdelings- og instituttnivå. Det finnes ulike kombinasjoner av disse modellene, også valgte ledere vil som regel ha vervet for fire år. I mange av disse tilfellene vil det være nødvendig med vikar i fire år. KD mener forslag til lov om ansettelser i staten må kunne åpne for at man i disse tilfellene må kunne ansatte vikarer som fratrer uten oppsigelse etter fire og ikke tre år. UH foreslår at det enten gjøres unntak i § 9 for vikarer for åremålsansatte eller innehavere av verv ved universiteter og høyskoler, eller at det tas inn en forskriftshjemmel slik at det kan forskriftsfestes unntak fra hovedregelen."

I forbindelse med behandlingen av høringsinnspillene ble det besluttet at en eventuell videreføring av bestemmelser om at vikarer for åremålsansatte eller valgte ledere fratrer uten oppsigelse eventuelt skal hjemles i lov om universiteter og høyskoler.

I Prop. 94 L (2016-2017) Lov om statens ansatte m.m. (statsansatteloven) står det under pkt. 8.4 *Departementets vurderinger og forslag* på side 66 følgende:

"I de tilfellene hvor Kongen kan fastsette i forskrift at grupper av arbeidstakere helt eller delvis skal være unntatt fra loven, er det i dag også adgang til i stedet å fastsette særlige regler. Dette har åpnet for særregler for avgrensede grupper arbeidstakere, der hvor det finnes et særlig behov. *Departementet* har merket seg at det i høringsrunden er fremsatt innvendinger mot en slik forskriftshjemmel fra enkelte av tjenestemennenes organisasjoner. Tjenestemannslovutvalget foreslo heller ikke videreføring av denne forskriftshjemmelen. Ut fra andre høringsuttalelser, synes det å

være et klart behov for fortsatt å kunne gjøre slike, avgrensede unntak. Blant annet i universitets- og høyskolesektoren er dette nødvendig. Dagens forskrift til tjenestemannsloven har en bestemmelse om at vikarer for innehavere av åremålsstilling og vikar for innehaver av vitenskapelig stilling plikter å fratre uten oppsigelse når stillingens faste innehaver inntreer i stillingen, selv om vikariatet har vart mer enn fire år. Dette er en bestemmelse som utdanningsinstitusjonene har behov for å beholde. Den brukes blant annet ved vikariater når ansatt i vitenskapelig stilling blir ansatt på åremål eller valgt til stilling som for eksempel rektor, dekan, instituttleder eller studieleder. Tilsvarende gjelder vikarer for arbeidstakere som har permisjon for å være åremålsansatt eller er gitt permisjon for å være medlem av regjeringen eller Stortinget, for å være statssekretær eller statsrådets politiske rådgiver. Også for rekruttering av personer som skal gjøre tjeneste i internasjonale organisasjoner for en tidsbegrenset periode kan dette være aktuelt. *Departementet* viser til enigheten i tjenestemannslovutvalget, og har etter en helhetlig vurdering valgt å legge avgjørende vekt på denne, og foreslår derfor ikke videreføring av denne forskriftshjemmelen. De særlige behovene innen universitets- og høyskolesektoren kan begrunne at det gis spesielle regler innen denne sektoren, eksempelvis videreføring av særlige regler for vikarer for valgte eller åremålsansatte ledere. Disse behovene tas det sikte på at ivaretas gjennom egne bestemmelser i lov om universiteter og høyskoler."

[Intern styring av universiteter og høyskoler, valgte og åremålsansatte ledere](#)

Nedenfor gis en beskrivelse av system med valgte /åremålsansatte ledere på institusjonsnivå (nivå 1), på fakultets-/avdelingsnivå (nivå 2) og på institutt-/grunnenhetsnivå (nivå 3) ved universiteter og høyskoler

1. Ledelse på institusjonsnivå (nivå 1)

Lov om universiteter og høyskoler (uhl.) angir to måter å rekruttere rektor på, ansettelse eller valg. Ansatt rektor på åremål er etter lovendringen i 2016 å regne som «normalmodellen», jf. uhl § 10-1, mens valgt rektor er en «unntaksmodell» som styret kan vedta å bruke, jf. uhl § 10-2.

Rektor blir ansatt på åremål, jf. uhl §§ 10-1 første ledd og 6-4 første ledd bokstav a. I en slik modell er rektor daglig leder både for institusjonens faglige og administrative virksomhet. I denne modellen vil det være mulig å ha prorektorer som kan ha det faglige og administrative ansvaret for hver sine områder, for eksempel utdanning eller forskning.

En styringsmodell der institusjonen har ansatt rektor og ekstern styreleder omtales ofte som enhetlig ledelse på institusjonsnivå.

I en modell med valgt rektor, er rektor styrets leder, og har på styrets vegne det overordnede ansvar for og ledelse av institusjonen, jf. uhl. § 10-2 oppgaver og fullmakter. I denne modellen skal det være en administrerende direktør, dvs. universitetsdirektør eller høyskoleledelse. Direktøren er øverste leder for den samlede administrative virksomheten innenfor de rammer styret setter. Direktøren kan delegerer fullmakter til ledere i administrasjonen og på avdelingene/fakultetene.

I modellen med valgt rektor vil prorektorene ikke kunne ha et administrativt ansvar, da det er administrerende direktør som skal ha det samlede ansvaret for administrasjonen. Modellen med valgt rektor som faglig leder og styreleder og en administrerende direktør omtales ofte som delt ledelse på nivå 1.

2. Ledelse fakultet/avdelingsnivå (nivå 2)

Når det gjelder ledelsen av fakultet/avdeling, har institusjonene frihet til å velge styringsmodell. Særlig de største institusjonene har både fakulteter/avdelinger med valgte og med tilsatte ledere. Selv om det mest vanlige nå er tilsatt enhetlig leder kan det også variere internt på institusjonene.

3. Ledelse på institutt/grunnenhet (nivå 3)

Blant de mindre institusjonene er det ikke alle som hadde et reelt styringsnivå på nivå 3. Ved de større institusjonene praktiseres derimot et mangfold av modeller for ledelse av instituttnivået.

Dette kan illustreres med tall fra Universitetet i Oslo:

- 11 institutter med valgt enhetlig leder og valgt instituttstyre
- 6 institutter med valgt enhetlig leder med valgt råd
- 1 institutt* med valgt enhetlig leder uten styre/råd
- 25 institutter med tilsatt enhetlig leder med valgt styre
- 1 institutt med tilsatt enhetlig leder med valgt råd
- 7 institutter* med tilsatt enhetlig leder uten styre eller råd

*Seksjoner ved Kulturhistorisk museum og Naturhistorisk museum

Det er et betydelig antall stillinger/verv på nivå 2 og nivå 3 der det er behov for å ansette vikarer for den som går inn i åremålet eller vervet. I tillegg til de ovennevnte kommer også andre som velges eller ansettes på åremål som f.eks. prorektorer og studieledere.

Kunnskapsdepartementets vurdering

De valgte og mange av de åremålsansatte lederne vil komme fra egen institusjon. Hvis bestemmelsene i forskriften til tjenestemannsloven § 2 nr. 3 om at vikarer for disse plikter å fratruke uten oppsigelse når stillingens fast innehaver inntreer i stillingen, selv om vikariatet har vart mer enn i fire år, oppheves, vil en videreføring av et system med valgte eller åremålsansatte ledere på alle nivåer føre til at vikarer for disse blir fast ansatt etter tre år.

Dersom behovet for vikarer skal reduseres, kan dette skje enten ved større grad av ekstern rekruttering til åremålsstillinger eller ved faste ansettelse i stillinger der det nå er vanlig å ansette på åremål eller utpeke noen ved valg. Dersom institusjonene ikke ønsker en slik utvikling må bestemmelsene i tjenestemannslovens forskrift videreføres for så vidt gjelder vikarer for åremålsansatte eller valgte ledere. Kunnskapsdepartementet foreslår derfor å ta bestemmelser om dette inn i universitets- og høyskoleloven.

I dag har vikarer for åremålsansatte og valgte ledere fortrinnsrett til ny stilling etter fire år. Vi foreslår at en slik fortrinnsrett videreføres, men at den oppnås etter tre års ansettelsestid mot

tidligere fire år. Det innebærer å lovfeste at før vikarer med mer enn tre års tjenestetid blir bedt om å fratruke, må universitetet eller høyskolen undersøke om de har en annen passende stilling å tilby vedkommende. Hvis vikaren ikke kan tilbys annen passende stilling, vil vedkommende få fortrinnsrett til annen stilling i staten.

Økonomiske og administrative konsekvenser

Det er ingen økonomiske eller administrative konsekvenser av å videreføre dagens rettstilstand på dette området. Ved overgang til ny lov om statsansatte vil institusjonene unngå kostnadene ved i enkelte tilfeller å måtte gå til oppsigelsessak.

Forslag

Vi foreslår at det i universitets- og høyskoleloven § 6-5 *Midlertidig ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger* tas inn et nytt fjerde ledd:

Vikarer for åremålsansatte eller valgte ledere fratruker uten oppsigelse når stillingens faste innehaver inntreffer i stillingen, selv om vikariatet har vart i mer enn tre år. Dersom vikariatet har vart i mer enn tre år skal vedkommende tilbys en annen passende stilling og ha fortrinnsrett til ansettelse i staten på samme vilkår som etter §§ 19 og 24 i lov om statens ansatte.

B. Endring av universitets- og høyskoleloven § 6-5

1. Midlertidig ansettelse i kvalifiseringsstilling

Hvis det ikke melder seg klart kvalifiserte søkere til fast undervisnings- og forskerstilling, kan man ansette midlertidig en av de som har søkt. Det er en forutsetning at den som blir ansatt antas å kunne skaffe seg de nødvendige kvalifikasjonene i løpet av ansettelsesperioden. Dette kan bare gjøres hvis det ikke er sannsynlig at det melder seg kvalifisert søker ved ny utlysning. Det er også en forutsetning at muligheten for tidsbegrenset ansettelse har vært nevnt i kunngjøringen.

Ansettelsesperioden må i utgangspunktet ikke vare i mer enn tre år. Ansettelsesperioden kan forlenges med den tiden det tar å gjennomføre en forsvarlig vurdering av kvalifikasjonene, dog ikke utover seks måneder. Når ansettelsesperioden er over, har den midlertidige ansatte krav på å bli vurdert for fast ansettelse. Institusjonen kan ikke utlyse stillingen på nytt før slik vurdering er foretatt.

Kunnskapsdepartementets vurdering

Kunnskapsdepartementet er noe usikre på i hvor stor utstrekning denne bestemmelsen blir brukt og om det fortsatt er nødvendig å beholde bestemmelsen. Vi ber derfor om høringsinstansenes syn på om det er nødvendig å beholde bestemmelsen.

Hvis det fortsatt er behov for en slik bestemmelse, mener vi at den må justeres hvis forslaget til ny lov om statens ansatte blir vedtatt. Bakgrunnen for dette er at en eventuell endring fra dagens fireårsregel i tjenestemannsloven, til en mulig ny bestemmelse om at statsansatte blir fast ansatt etter tre års tjeneste.

Bestemmelsen kan enten endres slik at samlet midlertidig ansettelse må være kortere enn tre år, eller loven kan endres slik at arbeidstakeren må fratregge selv om ansettelsestiden har vart i mer enn tre år.

Hvis samlet ansettelsestid må være kortere enn tre år, vil det medføre at tiden vedkommende får til å kvalifisere seg også må reduseres tilsvarende. Vi antar det er lite ønskelig å endre loven slik at tiden som skal brukes til kvalifisering må reduseres. Departementet foreslår derfor å endre loven slik at arbeidstakeren må fratregge, hvis vedkommende ikke har kvalifisert seg, selv om ansettelsestiden har vart i mer enn tre år. Vi ønsker imidlertid høringsinstansenes syn på hvilket av disse alternativene som er mest hensiktsmessig.

Alternative forslag

Universitets- og høyskoleloven § 6-5 *Midlertidig ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger* første ledd har i dag følgende ordlyd:

Ansettelsesmyndigheten fastsetter ansettelsesperioden, som ikke må vare over tre år. Ansettelsesperioden kan dog forlenges med den tid det tar å få gjennomført en forsvarlig vurdering av vedkommendes kvalifikasjoner, men ikke ut over seks måneder. Tidsrommet kan deretter ikke forlenges, og ny tidsbegrenset ansettelse av vedkommende kan heller ikke skje. Ved utløpet av ansettelsesperioden har vedkommende krav på å bli vurdert for fast ansettelse før stillingen kunngjøres på ny.

Siste del av første ledd kan endres på ulike måter:

Alternativ 1

Ansettelsesmyndigheten fastsetter ansettelsesperioden, som ikke må vare over tre år. Ansettelsesperioden kan likevel forlenges med den tid det tar å få gjennomført en forsvarlig vurdering av vedkommendes kvalifikasjoner, men ikke ut over seks måneder. Tidsrommet kan deretter ikke forlenges, og ny tidsbegrenset ansettelse av vedkommende kan heller ikke skje. Ved utløpet av ansettelsesperioden har vedkommende krav på å bli vurdert for fast ansettelse før stillingen kunngjøres på ny. *Blir arbeidstakeren ikke funnet kvalifisert til fast ansettelse må vedkommende fratregge uten oppsigelse, selv om ansettelsestiden har vart i mer enn tre år.*

Alternativ 2

Ansettelsesmyndigheten fastsetter ansettelsesperioden, som ikke må vare over tre år. ~~Ansettelsesperioden kan dog forlenges med den tid det tar å få gjennomført en forsvarlig vurdering av vedkommendes kvalifikasjoner, men ikke ut over seks måneder. Tidsrommet kan deretter ikke forlenges, og n~~ Ny tidsbegrenset ansettelse av vedkommende kan ~~heller~~ ikke skje. Ved utløpet av ansettelsesperioden har vedkommende krav på å bli vurdert for fast ansettelse før stillingen kunngjøres på ny.

Alternativ 3

Ansettelsesmyndigheten fastsetter ansettelsesperioden, som ikke må vare over ~~tre år~~ *to år og seks måneder* Ansettelsesperioden kan dog forlenges med den tid det tar å få gjennomført en forsvarlig vurdering av vedkommendes kvalifikasjoner, men ikke ut

over seks måneder. Tidsrommet kan deretter ikke forlenges, og ny tidsbegrenset ansettelse av vedkommende kan heller ikke skje. Ved utløpet av ansettelsesperioden har vedkommende krav på å bli vurdert for fast ansettelse før stillingen kunngjøres på ny.

2. Midlertidig ansettelse i lavere stilling når det ikke har meldt seg kvalifisert søker

Det kan ansettes midlertidig i inntil tre år og seks måneder i lavere stilling hvis det ikke har meldt seg kvalifiserte søkere og det på grunn av undervisningssituasjonen er helt nødvendig å foreta ansettelse, jf. universitets- og høyskoleloven § 6-5 andre ledd. Bestemmelsen kan enten endres slik at samlet midlertidig ansettelse må være kortere enn tre år, eller loven kan endres slik at arbeidstakeren må fratre selv om ansettelsestiden har vart i mer enn tre år. Også i dette tilfellet foreslås det å endre universitets- og høyskoleloven slik at vedkommende må fratre, selv om tjenestetiden har vart i mer enn tre år.

Kunnskapsdepartementets vurdering

Vi antar at det fortsatt er behov for å kunne ansette i lavere stilling enn det institusjonen egentlig har behov for, hvis undervisningen ikke lar seg gjennomføre uten en nyansettelse. Vi ber imidlertid om høringsinstansenes vurdering av om det fortsatt er behov for denne bestemmelsen.

Kunnskapsdepartementet mener at tiden det kan ansettes midlertidig i lavere stilling bør tilpasses statsansatteloven, slik at det maksimalt kan ansettes midlertidig i tre år.

Det foreslås ingen endringer i uhl. § 6-5 tredje ledd som bestemmer at permisjoner som arbeidstakeren har krav på etter lov eller tariffavtale, ikke skal medregnes ved beregning av ansettelsesperioden for de som er ansatt i kvalifiseringsstillinger eller midlertidig i lavere stilling.

Forslag

Det foreslås følgende endring i § 6-5 andre ledd:

- (2) Dersom det ikke har vært mulig å få søkere som tilfredsstillter kompetansekravene for ansettelse etter første ledd, og det på grunn av undervisningssituasjonen er helt nødvendig å foreta ansettelse, kan det foretas midlertidig ansettelse for inntil tre år ~~og seks måneder~~ i lavere stilling som vedkommende tilfredsstillter kompetansekravene til.

Økonomiske og administrative konsekvenser

Forslaget har ingen økonomiske eller administrative konsekvenser. Hvis universitets- og høyskoleloven ikke endres antar vi at institusjonene kun vil foreta midlertidige ansettelser for inntil tre år.

C. Forslag om å forskriftsfeste regler om beregning av tjenestetid for stipendiater

Bakgrunn

Stipendiater er ansatt i åremålsstillinger. En normal åremålsperiode er på fire år, inkludert arbeid tilsvarende ett årsverk for arbeidsgiver ofte omtalt som "pliktarbeid". Tre år skal brukes til egen forskerutdanning, jf. forskrift 31. januar 2006 nr. 102 om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat § 1-3 *Stipendiat*.

I Prop. 81 L (2015-2016) ble det foreslått å endre universitets- og høyskoleloven slik at departementet kan forskriftsfeste at tid til egen doktorgradsutdanning ikke skal regnes som tjenestetid etter §§ 9 og 10 i tjenestemannsloven, hvis vedkommende tiltrer en ny stilling direkte etter avsluttet åremål i stipendiatstilling. Ved behandlingen av lovforslaget, i Innst. 341 L (2015-2016), vedtok Stortinget følgende endring i lov om universiteter og høyskoler § 6-4 fjerde ledd (endring i kursiv):

(4) For stillinger etter første ledd bokstavene f til i gir departementet forskrift om varighet, arbeidets omfang og innhold, og om adgangen til å fornye ansettelsesforholdet. *Departementet kan gi forskrift om beregning av tjenestetid for stipendiater etter tjenestemannsloven §§ 9 og 10.*

Lovendringen trådte i kraft 1. juli 2016. Bakgrunnen for lovendringen er et ønske om å gjøre det lettere for personer som har gjennomført en åremålsperiode i en stipendiatstilling, å få en kortvarig midlertidig ansettelse direkte etter doktorgradsavleggelsen. Hele stipendiatperioden teller i dag som tjenestetid etter tjenestemannsloven, dersom partene ikke har avtalt noe annet i personalreglement. Dersom stipendiatperioden har vart i fire år eller mer, oppnår stipendiaten sterkt oppsigelsesvern etter tjenestemannslovens § 10 allerede fra første dag i den nye stillingen. Fram til nå har institusjonene vært tilbakeholdne med slike ansettelser fordi tjenestetiden i stipendiatstillingen teller med ved beregning av samlet tjenesteansiennitet i den nye midlertidige stillingen.

Vi viser videre til Prop. 81 L (2015-2016) der det under 5.4. *Departementets vurdering* står:

"For å sikre kvaliteten på universiteter og høyskoler er det en forutsetning at det er åpen konkurranse om vitenskapelige stillinger. Det er uheldig om faste stillinger besettes uten utlysning av tidligere stipendiater som har fått fortrinnsrett fordi de har hatt et kortvarig ansettelsesforhold etter stipendiatperioden.

En endring av reglene for tjenestetidsberegning vil føre til større forutsigbarhet for stipendiatene, og de vil kunne regne med at ledige stillinger blir utlyst slik at alle kan konkurrere om dem. Det vil ikke være tilfeldige, kortvarige midlertidig behov ved institusjonen som avgjør hvem som kan være med å konkurrere om ansettelse.

Miljøene blir lukkede hvis det skjer for mye intern rekruttering uten konkurranse, og tilfeldigheter vil avgjøre hvilken faglig profil fagmiljøene har. Når det gjelder faste ansettelser, er det i tillegg svært uheldig hvis dette skulle føre til at de best kvalifiserte ikke blir ansatt."

Kunnskapsdepartementet foreslår med dette at det fastsettes en forskrift om beregning av tjenestetid for stipendiater, slik denne lovhjemmelen gir adgang til. Vi viser til at regjeringen har lagt fram forslag om ny lov om statens ansatte jf. Prop. 94 L (2016-2017), der det blant

annet er foreslått å endre henvisningen i universitets- og høyskoleloven § 6-4 fjerde ledd, slik at den samsvarer med eventuell ny lov om statens ansatte.

Vi vil videre vise til at det er sendt ut høringsforslag om forskrift til lov om statens ansatte, der er foreslått at alle får ett år ansettelsestid medregnet. Det er etter vårt syn hensiktsmessig å samle alle særbestemmelsene for stipendiater i en forskrift, slik at det også foreslås å ta regler om beregning av ansettelsestid for stipendiater inn i forskrift 31. januar 2006 nr. 102 om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat. Vi ber om høringsinstansenes syn på spørsmålet.

Forholdet til ansiennitetsberegning etter annet regelverk

Departementet vil understreke at bestemmelsene bare vil gjelde tjenesteansiennitet etter tjenestemannsloven i forbindelse med oppsigelser etter tjenestemannsloven § 9 eller § 10 eller beregning av ansiennitet etter § 9 hvis lov om statens ansatte blir vedtatt.

Tjenesteansiennitet i sammenheng med lønnsfastsettelse eller beregning av pensjonsgivende tjenestetid beregnes etter annet regelverk.

Bestemmelsene gjelder kun for stipendiatstillinger ved statlige universiteter og høyskoler. Personale som deltar i organisert dobbelkompetanseutdanning kan tilsettes som stipendiat og spesialistkandidat i kombinert stilling. Disse kan f.eks. være ansatt ved et helseforetak, på et universitet eller både i helseforetaket og på universitetet. Arbeidsmiljøloven regulerer ansettelsesforholdet i helseforetaket, mens tjenestemannsloven eller den kommende statsansatteloven gjelder for ansettelsesforholdet på universitet. Det er kun tjenestemannslovens regler om beregning av tjenestetid i §10 som skaper utfordringer knyttet til opparbeidelse av fortrinnsrett, og ikke arbeidsmiljølovens regler om beregning av ansettelsestid. Det vil ikke oppstå nye forskjeller mellom stipendiater som er omfattet av tjenestemannsloven og andre stipendiater. Samlet lengde på åremålet og fordeling av åremålet på henholdsvis stipendiatstilling, spesialistkandidatstilling og eventuelt pliktarbeid i stillingene, skal tilpasses og framgå av bestemmelser i de enkelte studieprogrammer for dobbelkompetanseutdanning, jf. forskriften § 1-6 *Åremål for organisert dobbelkompetanseutdanning*. Den foreslåtte regelen vil gjelde for den delen av det samlede åremålet som er definert som stipendiatstilling når universitetet har vært arbeidsgiver.

Hvor lang tjenesteansiennitet fra stipendiatansettelsen skal kunne tas med ved ansiennitetsberegning i den nye stillingen?

Når det gjelder spørsmålet om hvordan tjenestetiden skal beregnes, har departementet vurdert tre alternativer.

Alternativ 1 - Alle får regnet like mye ansiennitet

Alle som går inn i en ny stilling etter stipendiatperioden får regnet med like mye ansiennitet fra stipendiatperioden i den nye stillingen.

Alternativ 2 - Tid brukt til egen forskerutdanning (normert til tre år) regnes ikke med i ansienniteten

I dette alternativet regnes tid brukt til pliktarbeid med i tjenestetiden, mens tid som er brukt til egen forskerutdanning ikke skal kunne regnes med i tjenesteansienniteten i den nye stillingen. Ved eventuelle forlengelser av åremålsperioden regnes lovbestemte fødsels- og adopsjonspermisjoner og forlengelser på grunn av kortvarige vikariater og lignende, jf. stipendiatforskriftens ⁽¹⁾ § 2-3 sjette ledd, med i tjenesteansienniteten.

Alternativ 3 - Full harmonisering med arbeidsmiljøloven

En doktorand som går rett over fra en stilling som stipendiat til en midlertidig ansettelse i en ny stilling ved en privat høyskole med hjemmel i arbeidsmiljølovens § 14-9 første ledd bokstav a (arbeidet er av midlertidig karakter) eller bokstav b (vikar) tar ikke med noe av tjenestetiden fra stipendiatstillingen når det foretas ansiennitetsberegning i den nye stillingen, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 sjette ledd. Vedkommende må dermed ha vært midlertidig ansatt i mer enn fire år (midlertidig karakter) eller tre år (vikariat) i den nye stillingen for å anses som fast ansatt i denne.

Kunnskapsdepartementets vurdering

Alternativ 1

Ett av forslagene som har vært vurdert, har vært å fastsette at alle som går inn i en ny stilling etter stipendiatperioden får regnet med like mye ansiennitet fra stipendiatperioden inn i den nye stillingen, uavhengig av den totale lengden på åremålet. For eksempel ett år, tilsvarende det som normalt kan brukes til pliktarbeid. I dette forslaget skilles det ikke mellom stipendiater som ansettes med en normal åremålsperiode på fire år, og de som eventuelt ansettes i kortere åremål, jf. stipendiatforskriften § 1-3 femte og sjette ledd. Dette medfører at en tidligere stipendiat, som ikke har annen tjeneste, kan ansettes i inntil tre år midlertidig i den nye stillingen uten å anses som fast ansatt etter dagens tjenestemannslov.

I Prop. 94 L (2016-2017) om ny lov om statens ansatte er det foreslått å endre tiden en ansatt kan være midlertidig, før vedkommende skal ansees som fast ansatt, fra fire til tre år. Blir forslaget i proposisjonen vedtatt vil tiden en tidligere stipendiat i så fall kan ansettes midlertidig bli to år etter dette alternativet.

I forbindelse med høringen før endringen i universitets- og høyskoleloven uttalte NTL at de ikke støttet forslaget, men uttalte:

"En vurdering av stipendiatstillingens spesielle karakter tilsier imidlertid at NTL kan gå med på at opptjeningen for stipendiater skal reduseres noe, og at alle fire årene i stipendiatperioden ikke skal telle fullt ut ved beregning av tjenestetid."

NTL skrev videre:

"NTL forutsetter at alle stipendiater får lik opptjening og opparbeidelse av rettigheter etter Tjenestemannsloven, uavhengig av lokale ordninger som er opprettet for disse stillingene. En mulig, og akseptabel løsning, vil være et fullført stipendiatløp skal regnes som 2 års sammenhengende tjeneste i ved beregning av tjenestetid."

⁽¹⁾ forskrift 31. januar 2006 nr. 102 om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat.

UiODoc, som også var mot lovforslaget, foreslo et kompromiss og skrev:

"As we see both arguments for and against the proposed changes, UiODoc proposes to consider a compromise in which PhD and postdoc positions would indeed gain less seniority than they do today, but still more than what is suggested as of now. We believe time spend at the same institution should be adding something to your seniority. For example, seniority could be calculated by adding all obligatory duties as well as half of the remaining years. That means that a 3 year PhD without teaching or other duties will count as 1.5 years, whereas a 4 year PhD with one year of teaching or other duties will count as 2.5 years. This opens up for short temporary employments after a PhD position to finish projects and get some extra experience. At the same time it protects temporary employees to be employed in multiple temporary positions for a long period after their PhD."

Til dette vil departementet bemerke at dersom fire-årsregelen endres til en tre-årsregel i ny lov om statens ansatte, vil ansettelsen i en ny stilling kunne vare inntil to år, før vedkommende anses som fast ansatt. En slik mulig endring vil gjøre det vanskelig å la mer enn ett år av tjenestetiden telle med, slik NTL og UiODoc har foreslått. Departementet er derfor kommet til at det bør sendes på høring et forslag om at alle får med ett års tjenesteansiennitet fra en stipendiatansettelse når det skal beregnes tjenestetid etter tjenstemannslovens §§ 9 og 10 i den nye stillingen, alternativt beregnes ansettelsestid etter eventuell ny lov om statens ansatte § 9.

Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat har noen spesialregler om beregning av ansettelsesperioden som ikke er vanlig for andre åremålsstillinger. For å sikre at den ansatte får bruke arbeidstid tilsvarende normert studietid for en doktorgradsutdanning, fastsetter forskriften at permisjoner de ansatte har krav på etter lov eller tariffavtale, ikke skal telles med ved beregning av ansettelsesperioden. Det innebærer at vedkommende er sikret tre år til egen forskerutdanning i en stipendiatstilling selv om vedkommende har langvarig fravær. Tilsvarende gjelder for øvrig også for forskningstiden i en postdoktorstilling og utdanningstiden i en spesialistkandidatstilling.

Det kan reises spørsmål om permisjoner skal telle med i tjenestetidsberegningen. Når det gjelder beregning av tjenestetid etter tjenstemannsloven avbrytes som hovedregel opptjeningstiden ved permisjoner, men tjenestetiden anses som sammenhengende, selv om permisjonstiden går til fradrag. Dette gjelder imidlertid ikke lovbestemte permisjoner som fødsels- og adopsjonspermisjon, hvor det gis opptjening også i permisjonstiden. Ved beregning av tjenestetid etter tjenstemannsloven gjøres det i dag fradrag for sykdom, dette gjøres ikke for ansatte ved private institusjoner som er omfattet av arbeidsmiljøloven, jf. § 14-9 femte ledd. Det vises til Statens personall håndbok pkt. 2.8.4 og omtalen av ansettelsestid i høringsnotatet med utkast til forskrift til lov om statens ansatte fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

Beregnes tjenestetiden i tråd med prinsippene som er omtalt i Statens personall håndbok vil stipendiater som har hatt fødselspermisjoner kunne ta med lengre ansiennitet fra

stipendiatperioden inn i den nye stillingen enn en person som har gjennomført forskerutdanningen på normalt tid. Sistnevnte vil da måtte bruke lengre tid i den nye stillingen før vedkommende blir å anse som fast ansatt. Dette kan tale for å behandle alle stipendiater likt, og la dem ta med like mye ansiennitet fra stipendiatperioden inn i den nye stillingen. Hvis det fastsettes at lovbestemte permisjoner som fødsels- og adopsjonspermisjon skal inngå i ansienniteten i tillegg til ett år, betyr dette ulik behandling av kvinner og menn hvis slike permisjoner er skjevfordelt mellom kjønnene. Det medfører også ulik ansiennitetsberegning for de som tar ut foreldrepermisjonen over 49 eller 59 uker. Dette vil kunne gjøre det mindre attraktivt å ansette kvinner i ett- til toårsvikariater etter stipendiatperioden. Formålet med lovendringen, om å sikre stipendiatene mulighet til å få slike kortere midlertidige stillinger rett etter stipendiatperioden, vil da i mindre grad gjelde for kvinner enn menn. Vi er derfor i tvil om tjenestetiden bør beregnes som beskrevet i Statens personalhåndbok. Det er likevel tatt inn et forslag om at svangerskaps-, fødsels- og foreldrepermisjoner med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 12-5 skal telle med i tjenestetiden i tillegg til ett år. Vi ber særlig om høringsinstansenes syn på dette.

Alternativ 2

Ettersom stipendiatperiode kan forlenges også på annet grunnlag enn lovbestemte permisjoner i forbindelse med fødsler og adopsjon, er det en mulighet at de tre årene som brukes til eget doktorgradsarbeid ikke skal med ved beregning av tjenestetiden. I et slikt alternativ vil ikke bare permisjoner i forbindelse med fødsler og adopsjon, men også for eksempel arbeid utover pliktarbeidet på ett år, gi opptjening av tjenestetid. Det samme vil gjelde stipendiater som har hatt deltidsstilling og som har fått forlenget åremålet fordi de har hatt redusert arbeidstid. For denne gruppen vil dette alternativet innebære at dagens rettstilstand langt på vei videreføres. En slik regel vil kunne bli mer komplisert å praktisere enn at alle stipendiater får lik opptjening og departementet går derfor ikke videre med forslaget.

Alternativ 3

Å harmonisere ansiennitetsberegningen etter tjenestemannsloven med ansiennitetsberegningen etter arbeidsmiljøloven vil stille alle stipendiater likt når det gjelder å opparbeide rettigheter i en ny stilling ved samme institusjon rett etter stipendiatperioden, uavhengig av om de er ansatt ved statlig eller privat institusjon. Videre har regjeringen lagt fram et lovforslag som tar sikte på å erstatte tjenestemannsloven med en ny lov om statsansatte som i noen grad tar sikte på å harmonisere bestemmelser i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven.

Etter tjenestemannsloven er utgangspunktet at all tjeneste teller med ved direkte overgang fra en stilling til en annen i samme virksomhet, mens etter arbeidsmiljøloven gir ansettelse i stipendiatstilling ikke grunnlag for opptjening av tjenesteansiennitet. Det kan imidlertid være urimelig at arbeidstiden i stipendiatperioden, som ikke er brukt til egen forskerutdanning, men til ordinært arbeid, ikke skal telle med ved direkte overgang til en ny stilling ved institusjonen. Dette taler for at noe av tiden, for eksempel den som er brukt på pliktarbeid for institusjonen i stipendiatperioden, bør telle med i ansiennitetsberegningen i den nye stillingen. Pliktarbeidet utgjør ordinært arbeid for arbeidsgiver, og bør vurderes som annet

arbeid i staten når det gjelder ansiennitetsberegning. Departementet går derfor ikke videre med forslaget om å foreta full harmonisering med arbeidsmiljøloven.

Økonomiske og administrative konsekvenser

Forslaget om endret beregning av tjenestetid for stipendiater vil etter departementets vurdering ikke ha økonomiske eller administrative konsekvenser.

Forslag

Det tas inn en ny § 2-5 i forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat. Bestemmelsen skal kun gjelde for statsansatte stipendiater

§ 2-5 Beregning av tjenestetid etter tjenestemannsloven §§ 9 og 10 for tidligere stipendiater
Ved beregning av tjenestetid etter tjenestemannslovens §§ 9 og 10 for tidligere stipendiater som etter stipendiatperioden blir ansatt i ny midlertidig stilling, medregnes ett års ansettelsestid.

Eventuelt kan følgende tillegg settes inn i bestemmelsen:

Permisjoner i stipendiatperioden med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 12-5 første og fjerde ledd regnes også med i tjenestetiden.

Dersom forslaget i Prop. 94 L (2016-2017) om lov om statens ansatte vedtas foreslås det at bestemmelsen får følgende ordlyd:

§ 2-5 Beregning av tjenestetid etter statsansatteloven § 9 for tidligere stipendiater
Ved beregning av ansettelsestid etter statsansatteloven § 9 for tidligere stipendiater som etter stipendiatperioden blir ansatt i ny midlertidig stilling, medregnes ett års ansettelsestid.

Eventuelt kan følgende tillegg settes inn i bestemmelsen:

Permisjoner i stipendiatperioden med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 12-5 første og fjerde ledd regnes også med i ansettelsestiden.