



# Bruk av midlertidig tilsetting i universitets- og høyskolesektoren

Rapport fra arbeidsgruppe

Oktober 2010

## Innhold

Arbeidsgruppens mandat, sammensetning og arbeidsform.....	2
Sammendrag .....	4
1. INNLEDNING .....	6
2. SEKTORENS BRUK AV MIDLERTIDIG TILSETTING .....	8
2.1 Analysegrunnlag .....	8
2.2 Overordnede rettsregler .....	14
2.3 Stillinger hvor lovgiver har lagt til grunn at stillingens formål er midlertidig .....	15
2.4 Stillinger hvor lovverket gir unntaksvis adgang til midlertidig tilsetning.....	17
2.5 Midlertidige kontrakter som avsluttes gjennom oppsigelse.....	21
3 DRØFTING AV ALTERNATIVE TILTAK OG VIRKEMIDLER .....	22
3.1 Fast tilsetting på avgrensede prosjekter .....	22
3.2 Fast tilsetting i rene undervisningsoppdrag .....	24
3.3 Intern planlegging og tilrettelegging .....	26
3.4 Organisering av aktivitet i randsonen .....	28
3.5 Spørsmål rundt tjenestemannslovens regulering av midlertidig tilsetting.....	29
3.6 Bestemmelser knyttet til eksternt finansiert personale .....	30
3.7 Regulering av vikariat for innehaver av vitenskapelig stilling .....	31
3.8 Regulering av bistillinger .....	32
3.9 Karriereplanlegging for forskerrekrutter .....	33
3.10 Fire-årsregelens anvendelse på forskerutdanningsperiode.....	34
3.11 Bruk av postdoktor .....	35
3.12 Finansieringsmekanismer og styringsdialog.....	35
4 DILEMMAER.....	36
4.1 Forskerinitiering av prosjekter versus strategisk planlegging .....	36
4.2 utfordringer ved bruk av oppsigelse .....	37

4.3 Kvalifikasjonsprinsippet versus fortrinnsrett .....	37
5 ARBEIDSGRUPPENS FORSLAG .....	38
5.1 Tiltak som institusjonene selv bør iverksette.....	38
5.2 Tiltak som eierdepartementet bør iverksette .....	39
5.3 Tiltak som krever endringer i lov eller forskrift .....	40
5.4 Andre forslag.....	41
5.5 Forventet effekt av tiltak .....	42
VEDLEGG 1 Oppsummering av spørreundersøkelse .....	44
VEDLEGG 2 Statistikkmateriale .....	52
Samlet oversikt over stillingsgruppene i UH- sektoren.....	53
Midlertidighet innen de ordinære vitenskapelige stillingene .....	54
Midlertidighet innen de ordinære saksbehandlerstillingene.....	57
Andel midlertidige årsverk etter institusjon .....	59
Midlertidighet innen støttestillinger for undervisning, forskning og formidling .....	61
Kvinnedimensjonen.....	65
Forholdstall rekrutteringsstillinger og førsteamanuensis/professor .....	69
Årsverk som timelærer.....	70
Årsverk universitetslektor etter institusjon .....	71

## **Arbeidsgruppens mandat, sammensetning og arbeidsform**

Regjeringen bekrefter i sin politiske plattform av 7. oktober 2009 at den ”vil arbeide videre for å sikre at fast ansettelse er hovedregelen og begrense midlertidige ansettelser” (kap 7), og signaliserer samtidig at det skal lages ”en plan for å redusere antall midlertidige tilsetninger i akademia” (kap 10).

Utvalget som analyserte handlingsrommet i universitets- og høyskolesektoren pekte i sin rapport av februar 2010 på at ”det er uheldig at andelen midlertidig tilsatte er høyere ved de statlige universiteter og høyskoler enn i arbeidslivet for øvrig. Nivået på midlertidig tilsetting må derfor reduseres. Arbeidsgruppen forventer at Kunnskapsdepartementet i samarbeid med institusjonene og tjenestemannsorganisasjonene lager en plan for å redusere midlertidighet, slik regjeringen går inn for i sin politiske plattform”.

Som svar på interpellasjon i Stortinget 15. april 2010 slo statsråden fast at det er ”for mange midlertidige ansettelser i universitetene og høyskolene”, og i mai 2010 nedsatte Kunnskapsdepartementet en arbeidsgruppe med følgende mandat:

*”Arbeidsgruppen skal kartlegge bruken av midlertidige tilsetninger i universitets- og høyskolesektoren. Den bør redegjøre for variasjoner i andelen midlertidige tilsetninger ved de ulike statlige institusjonene/institusjonskategoriene, samt variasjoner i bruken av midlertidige tilsetninger i de ulike stillingene. Gruppen skal også kort redegjøre for bruken av midlertidige tilsetninger i andre sektorer.*

*Arbeidsgruppen skal beskrive lovhjemler som gir adgang til å foreta midlertidige tilsetninger. Arbeidsgruppen skal så langt som mulig kartlegge og redegjøre for årsakene til at det benyttes midlertidige tilsetninger i ulike stillinger og institusjoner/institusjonskategorier. Arbeidsgruppen skal legge hovedvekt på bruken av midlertidige tilsetninger i undervisnings- og forskerstillinger, men også redegjøre for situasjonen i andre stillingsgrupper.*

*Arbeidsgruppen skal foreslå tiltak departementet og/eller institusjonene kan iverksette for å redusere tallet på midlertidige tilsetninger i universitets- og høyskolesektoren. Gruppen skal så langt som mulig gjøre rede for konsekvenser av de tiltakene som foreslås for virksomheten ved institusjonene.”*

Arbeidsgruppen ble ledet av Magnus Rindal, direktør i NOVA, og var for øvrig sammensatt av:

Bjørn T. Berg, avdelingssjef, Forskerforbundet/Unio  
Ole Martin Nodenes, hovedtillitsvalgt ved Universitetet i Oslo/YS-Stat  
Torill Nustad, hovedtillitsvalgt ved Universitetet i Tromsø/LO-Stat  
Katrine Olsson, rådgiver, Tekna/Akademikerne  
Odd Arne Paulsen, personal- og organisasjonsdirektør, Universitetet i Tromsø  
Kristin Ravnanger, dekan, Høgskolen i Bergen  
Trine Syvertsen, dekan, Universitetet i Oslo  
Sverre Tverberg, personalsjef, Høgskulen i Volda

Wenche Hanneborg, rådgiver, Universitetet i Oslo var arbeidsgruppens sekretær.

I tillegg ble det nedsatt en referansegruppe ledet av Sigmund Grønmo (UiB) og for øvrig sammensatt av Eli Bergsvik (Høgskolen i Bergen), Gunn-Elin Aa Bjørneboe (UiO), Ingunn Bråten (YS Stat), Anders Folkestad (Unio), Bjarne Hodne (Forskerforbundet), Lise Iversen Kulbrandstad (Høgskolen i Hedmark), Åse Løkeland (Høgskolen i Sogn- og Fjordane), Aslaug Mikkelsen (UiS), Ida Raner (Parat), Hans Ole Rian (LO Stat), Nils Røttingen (Høgskolen i Telemark), Anita K. Solhaug (NTL), Erik Strøm (Tekna), Nina Sverdrup Svensen (Akademikerne), Baard Wist (Norges idrettshøgskole) og Jarle Aarbakke (UiT).

Arbeidsgruppens mål har vært å foreslå tiltak som forhindrer ulovlig midlertidig tilsetning og reduserer bruken av lovlig midlertidig tilsetning, slik at andelen midlertidig tilsatte i universitets- og høyskolesektoren kan nærme seg nivået i øvrig arbeidsliv. Fokus er rettet mot ordinære vitenskapelige stillinger, saksbehandler-/utredningsstillinger og støttestillinger for undervisning, forskning og formidling. Det er gitt en oversikt over disse stillingene og bruken av midlertidig tilsetning i tabellene 2, 3 og 4.

I vurdering av sektorens bruk av midlertidige kontrakter har arbeidsgruppen lagt til grunn at det må skilles mellom to kategorier, henholdsvis:

- stillinger hvor lovgiver har lagt til grunn at stillingens formål er midlertidig
- og
- stillinger hvor lovverket gir unntaksvis adgang til midlertidig tilsetning

Stillinger som i sitt formål er midlertidige har ingen interesse i forhold til ambisjoner om redusert andel midlertidig tilsetning. Det gjelder særlig stipendiatstillinger, postdoktorstillinger, bistillinger og åremålstilsatte ledere. Arbeidsgruppens kartlegging og analyser av muligheter for fast tilsetning er dermed konsentrert om tilfeller hvor det kan stilles spørsmål ved det reelle behovet for midlertidighet. Oppmerksomheten er særlig rettet mot prosjekt- og undervisningsaktivitet.

Innfallsvinkel har for øvrig vært at analyser og valg av løsninger må ta utgangspunkt i en kombinasjon av juridiske, personalpolitiske og forsknings- og undervisningspolitiske hensyn.

Nedslagsfelt for kartlegging og vurderinger er begrenset til statlig forsknings- og undervisningssektor.

Som grunnlag for vurdering av mulige tiltak har arbeidsgruppen belyst hvilke områder av virksomheten som benytter mye midlertidig tilsetning, årsaker, variasjoner og anvendelse av rettsregler. Kartlegging og analyser er i hovedsak basert på standardstatistikker fra DBH og SSB. Som supplement til tallmaterialet ble det gjennomført en spørreundersøkelse, for å få ytterligere informasjon om hva som skjuler seg bak tallene for midlertidighet. Deltakere i undersøkelsen var Universitetet i Tromsø, Høgskolen i Bergen og Universitetet i Bergen.

Arbeidsgruppen startet arbeidet med innledende møte 11. juni 2010, og har i ettertid hatt fire møter, hvorav et telefonmøte. Arbeidsgruppen og referansegruppen har hatt ett felles møte.

## **Sammendrag**

Regjeringens mål er at andelen midlertidig tilsetning i universitets- og høyskolesektoren skal ned. Hensyn til arbeidstakerinteresser så vel som betydningen av å fremstå som attraktive arbeidsplasser tilsier at sektoren i større grad må tilby faste tilsetningsforhold.

Universiteter og høyskoler ligger dobbelt så høyt som landsgjennomsnittet når det gjelder midlertidig tilsetning, også når utdanningsstillinger m.m ikke er medregnet. Den utstrakte bruken av tidsavgrensede kontrakter er for en stor del knyttet til eksternt finansierte prosjekter, men også undervisningsstillingene gjør store utslag på det totale omfanget. Innenfor disse to feltene mener arbeidsgruppen at det må være mulig å redusere andelen midlertidige tilsetningsforhold betraktelig.

Arbeidsgruppen erkjenner at universitets- og høyskolesektoren opererer i en kompleks virkelighet, som påvirkes av et bredt spekter av sammensatte forhold. Kortsiktig perspektiv, både i finansiering og aktivitet, begrenser mulighetene for forutsigbarhet og langsiktig planlegging. Omfanget av midlertidig tilsetning avspeiler imidlertid at risiko knyttet til usikkerhet om fremtidig aktivitet i urimelig stor grad veltes over på arbeidstakerne.

Arbeidsgruppen har drøftet alternative tiltak som kan bidra til mindre omfang av tidsavgrensede kontrakter, men også virkemidler for bedre oppfølging av midlertidig tilsatt personale. Noen tiltak kan iverksettes av institusjonene selv, mens andre vil forutsette initiativ fra overordnet nivå eller andre aktører. Enkelte grep kan tas raskt, mens andre initiativ vil kreve gjennomføring i mer langsiktig perspektiv.

Arbeidsgruppen mener at institusjonene må tilstrebe økt bevissthet og kunnskap rundt kravet til legitime grunnlag for midlertidig tilsetting. Konkret fremmes det forslag om opprydding for å avvikle eventuell ulovlig bruk av midlertidig tilsetting, kompetanseutvikling og systematisk kontroll med andelen midlertidig tilsetting og individuelle kontraktsvilkår. Slike enkle tiltak antas å kunne gi relativt rask effekt i form av økt fokus på kravet til holdbart grunnlag for midlertidig tilsetting, og dermed flere faste tilsettingsforhold.

Arbeidsgruppen legger også vekt på at dimensjoneringsbehov må ses i forhold til oppgaveportefølje over tid, og tror at det på flere områder er potensiale for mer ”gjenbruk” av personale som tilsettes på avgrensede oppdrag. Gjennom større grad av konkret individuell vurdering mener arbeidsgruppen det vil være mulighet for mer fast tilsetting av:

- støttepersonale i forskningsprosjekter
- arbeidstakere i rene undervisningsstillinger
- forskere på langvarige prosjekter

Arbeidsgruppen legger til grunn at mer fast tilsetting kan føre til mer bruk av oppsigelse som virkemiddel ved bortfall av arbeid. Tjenestemannsloven åpner for oppsigelse under forutsetning av saklig grunnlag, men eventuell økt bruk av oppsigelse kan nok kreve kulturendring.

Med sikte på tryggere plattform for faste tilsettingsforhold tilrår arbeidsgruppen økt fokus på kobling mellom langsiktige planer for faglig og bemanningsmessig utvikling. Kurs må stakes ut i tett samspill mellom strategier for henholdsvis faglig utvikling, rekruttering og personalutvikling, og med en horisont som gir forutsigbarhet for arbeidsgiver så vel som for arbeidstaker. Arbeidsgruppen ser at sterkere faglig styring må balanseres opp mot tradisjonen med forskergenererte prosjekter.

Som tiltak fra fagdepartementets side anbefaler arbeidsgruppen regelmessig dialog med institusjonene om bruk av midlertidig tilsetting, pålegg om årlig drøfting mellom lokale parter og kompetanseutviklingstiltak.

Endringer i lov- og forskriftsregulering kan også bidra til redusert andel midlertidig tilsetting. Arbeidsgruppen foreslår at det foretas en vurdering av henholdsvis tjenestemannslovens § 3 nr 2 bokstav a og b, tjenestemannslovens forskrift §§ 2 nr 3, 2 nr 4 og 5b, samt § 1 i forskrift om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper. Medlemmene Rindal, Paulsen, Ravnanger, Syvertsen og Tverberg har også et forslag om endring i tjenestemannslovens forskrift § 7 nr 2 bokstav b, som medlemmene Nustad, Olsson, Nodenes og Berg går i mot.

Selv om det ikke faller direkte inn under mandatet, fremmer medlemmene Rindal, Paulsen, Ravnanger, Syvertsen og Tverberg forslag om at perioder med ren forskerutdanning ikke skal med ved beregning av sammenhengende tjenestetid, jf tjml § 10. Forslaget begrunnes med hensyn til 4-årsregelens legitimitet. Medlemmene Nustad, Olsson, Nodenes og Berg går i mot dette forslaget.

Et annet forslag berører spørsmål om behov for forskriftsendring knyttet til postdoktorstillingen.

Arbeidsgruppen peker på en del dilemmaer som kan gjøre seg gjeldende ved økt bruk av fast tilsetting, blant annet kvalifikasjonsprinsippets betydning for målsettinger om høy kvalitet i forskning og utdanning.

Forslagene inkluderer for øvrig anbefaling om løpende evaluering av tiltak gjennom regelmessige drøftinger, og også forslag om en mer omfattende evaluering en tid etter at tiltak er iverksatt.

## 1. INNLEDNING

Hovedregelen i norsk arbeidsliv er at arbeidstakere skal tilsettes fast, og gjennom det sikres stillingsvern og forutsigbarhet. Midlertidige tilsetningskontrakter skal ikke brukes i større utstrekning enn strengt nødvendig.

Fast tilsetting innebærer en rekke fordeler både for arbeidsgiver, arbeidstaker og arbeidsmiljø ved virksomhetene, blant annet:

- Gir større trygghet og forutsigbarhet for arbeidstakerne
- Trygger rettsikkerheten ved at det sikrer uhildet og uavhengig saksbehandling
- Gir bedre rekrutteringsgrunnlag ved at fast stilling er mer attraktivt enn midlertidig
- Bidrar til bedre arbeidsmiljø ved mindre gjennomtrekk i staben og mindre behov for å posisjonere seg for videre tilsetting
- Gir større mulighet for langsiktig og strategisk faglig utvikling
- Styrker den akademiske friheten og tilliten til at forskningen er uhildet og uavhengig
- Medfører innsparing i kostnader forbundet med tilsetting ved at færre tilsetninger reduserer antall ressurskrevende tilsetningsprosesser.

Statsråden viste i Stortinget 15. april 2010 til at det er for mye midlertidig tilsetting i universitets- og høyskolesektoren, men bekreftet samtidig at *”Ikke alle former for midlertidige ansettelser er uønskede”*. En del stillinger er ut fra sitt formål av avgrenset karakter, som eksempelvis utdanningsstillinger, hvor grunnlaget for midlertidighet er udiskutabelt. Andre midlertidige tilsetningsforhold kan ha lovlig hjemmel og være saklig motivert ut fra rent virksomhetsmessige behov, men gi utslag som oppleves som uheldige for berørt personale. Da kan spørsmål være hva som er ”ønsket” og ”uønsket” midlertidighet, og i den vurderingen må det foretas avveininger mellom ulike og til dels motstridende interesser.

Den faglige aktiviteten må være styrende for hvordan universitets- og høyskolesektoren organiserer sin virksomhet. Høy kvalitet i forskning og utdanning er en sentral politisk målsetting, som forutsetter krevende prioriteringer og kritisk bruk av ressurser. Institusjonene må konsentrere innsatsen om satsingsområder, for å kunne møte konkurranse, forventninger og behov for kunnskaps- og kompetanseutvikling.

Organisering av aktivitet påvirkes også av finansieringssystemet. Det økonomiske handlingsrommet er lite fleksibelt, blant annet fordi deler av bevilgningen gis som øremerkede midler og andelen programstyrt forskning vokser. Reduksjon i den frie andelen av totale inntekter begrenser institusjonenes mulighet for egne prioriteringer. Handlingsromutvalget peker i sin rapport av februar 2010 på at (s 41) *”Dagens finansieringssituasjon er med på å tvinge frem en omfattende grad av*

*midlertidig tilsetting” og at ”dagens sterke binding av institusjonens midler i for eksempel nasjonalt prioriterte områder fører til at institusjonene vegrer seg for å ansette fast”.*

Programstyrt forskning krever spesialkompetanse på relativt smale tematiske felt, og det gir utfordringer knyttet til omdisponering av personale ved endret retning på faglige satsinger. Dermed aktualiseres midlertidig tilsetting som virkemiddel for tilpassing til varierende ressursbehov.

En stadig større andel av midlene til forskning ved universiteter og høyskoler kommer fra eksterne, men offentlig finansierte kilder. Tidsavgrenset ekstern finansiering kan imidlertid være vanskelig å forene med faste tilsettingsforhold.

Virksomhetsbehov kan altså gi legitime begrunnelser for midlertidighet, men institusjonenes behov for fleksibel bemanningssituasjon må vurderes opp mot lovbestemte vilkår og personalpolitiske interesser.

I kunnskapsbedrifter er tilgang på velkvalifisert personale en grunnleggende kritisk faktor. Aktuelle kandidater har en kompetanse som er ettertraktet på arbeidsmarkedet, og institusjonene opererer på en del fagfelt i ”selgers marked”, hvor det er viktig å kunne tilby attraktive betingelser. Midlertidig tilsetting kan i den sammenheng være et undergravende element, i den forstand at vi mister attraktive kandidater til konkurrenter som tilbyr mer stabile vilkår.

Arbeidstakere flest har behov for yrkesmessig forutsigbarhet og stabilitet, og vil derfor primært ha permanente arbeidskontrakter. Tilbud om midlertidig tilsetting er dermed sjelden godt virkemiddel for å tiltrekke kandidater, og fokus har i den forbindelse særlig vært på forskerrekuttering.

Forskerrekutter har en relativt lang periode med midlertidig tilsetting, først som stipendiat frem til avlagt doktorgrad, og mange har deretter påfølgende postdoktor-periode. Undersøkelser gjennomført av NIFU STEP viser at gjennomsnittsalder ved disputas var 37,9 år i 2009, og rekruttene kan dermed være rundt 40 år når de søker ordinær forskerstilling. Under kvalifiseringsperioden er mange i etableringsfase knyttet til hjem og familie, med store behov for økonomisk forutsigbarhet. Da oppleves det nok ofte som en ulempe at de også etter å ha kvalifisert seg skal fortsette i arbeidsforhold med usikkerhet knyttet til fremtidig arbeid og inntekt.

Grunnleggende interesse for oppgavene, tilknytning til et godt fagmiljø og mulighet for faglig fordypning er riktignok en sterk drivkraft for potensielle rekrutter. Utrygghet i form av usikre utsikter til fast tilsetting i enden av løpet kan likevel bli så tungtveiende at mange velger alternative karriereveier. Erfaring tyder på at dette spesielt kan gjelde kvinner.

Spørsmål om fast kontra midlertidig tilsetting berører også motsetninger mellom behov for henholdsvis stabilitet og fornyelse i kompetanse. Universitets- og høyskolesektorens aktivitet må vurderes i et langsiktig perspektiv. Oppbygging av høyt spesialisert kompetanse og gode fagmiljøer tar lang tid og krever betydelig økonomisk og intellektuell innsats. Hyppig skifte i personale gjennom mye midlertidig tilsetting kan være lite kostnadseffektivt i forhold til investeringen, siden institusjonen da mister den kunnskapskapital som er bygget opp. Samtidig har en dynamisk bemanningssituasjon positive effekter, i form av faglig fornyelse, kunnskaps- og kompetanseutvikling for virksomheten så vel som for individuelle medarbeidere.



## 2. SEKTORENS BRUK AV MIDLERTIDIG TILSETTING

Universitets- og høyskolesektoren sysselsetter et stort antall arbeidstakere, som i 2009 utgjorde totalt 30 924, 2 årsverk. Majoriteten av arbeidstakerne er ved universitetene (63 %), fulgt av statlige høyskoler (27 %). Antall tilsatte totalt har de siste 5 år økt med nær 10 %, og økningen har primært vært ved universitetene.

### 2.1 Analysegrunnlag

Arbeidsgruppens analyser er i hovedsak basert på statistikk fra Database for høyere utdanning (DBH) og Statistisk sentralbyrå (SSB).

Database for høyere utdanning er et oppdragsprosjekt som Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) utfører på vegne av universitets- og høyskoleavdelingen i Kunnskapsdepartementet (KD). Institusjonene rapporterer blant annet inn oversikt over antall tilsatte til databasen. Arbeidsgruppen har lagt disse opplysningene til grunn for sitt arbeid.

Utvidet tallmateriale følger som vedlegg 2 til utredningen.

I henhold til tall fra SSB har bruken av midlertidig tilsetting i arbeidslivet vært i gjennomsnitt 9 % eller lavere i 2008, 2009 og så langt i 2010. Fordelt på næringsområder er den gjennomsnittlige bruken av midlertidig tilsetting som følger:

**Tabell 1 Bruken av midlertidig tilsetting i arbeidslivet, årssnitt (SSB)**

Næring	2009
01-99 Midlertidig ansatte i alt	8,1
01-03 Primærnæringene	12,4
05-39 Bergverksdrift mv., industri, elektrisitet, vann og renovasjon	3,7
41-43 Bygge- og anleggsvirksomhet	4
45-47 Varehandel, motorvognreparasjoner	7
49-53 Transport og lagring	4,7
55-56 Overnattings- og serveringsvirksomhet	11,7
58-63 Informasjon og kommunikasjon	5,1
64-66 Finansiering- og forsikringsvirksomhet	2
68-82 Teknisk og forretningsmessig tjenesteyting, eiendomsdrift	6,7
84 Off. adm., forsvar og sosialforsikring	7,6
85 Undervisning	12,3
86-88 Helse- og sosialtjenester	11,9
90-99 Personlig tjenesteyting	15,1

I DBH er tilsatte i universitets- og høyskolesektoren fordelt på fem stillingsgrupper:

- Administrative stillinger
- Andre stillinger
- Drifts- og vedlikeholdsstillinger
- Støttestillinger for undervisnings, forsknings- og formidlingsstillinger

- Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger

Totalt var det 33 % midlertidig tilsatte i sektoren i 2009, noe som utgjør 10207 årsverk. I dette tallet inngår en rekke stillinger som er midlertidige i seg selv; stipendiater, postdoktorer og andre åremålsstillinger. For å finne nivået på bruken av midlertidig tilsetning i de ordinære stillingene i sektoren er det nødvendig å se på undergruppene til de fem stillingsgruppene ovenfor. De ordinære vitenskapelige og teknisk- administrative stillingene finnes i følgende tre undergrupper i statistikken til DBH:

- Undervisnings- og forskerstillinger
- Saksbehandler-/utrederstilling
- Støttestillinger for undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger

I universitets- og høyskolesektoren er det totalt 3876 midlertidig årsverk i de tre ordinære stillingsgruppene undervisnings- og forskerstilling, saksbehandler-/utrederstilling og støttestillinger til undervisnings-, forsker- og formidlingsstilling:

- 2322 midlertidige årsverk i undervisnings- og forskerstillinger – et snitt på 19,1%
- 1033 midlertidige årsverk i saksbehandler-/utrederstilling – et snitt på 17,1%
- 516 midlertidige årsverk i støttestillingene for undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger – et snitt på 14,5%, fordelt på
  - 36 midlertidige årsverk i bibliotekstillinger, et snitt på 7,1%
  - 389 midlertidige årsverk i ingeniørstillinger, et snitt på 14,6%
  - 91 midlertidige årsverk tekniske stillinger, et snitt på 23,3%

Problemet midlertidig tilsetning gjelder statlig universitets- og høyskolesektor. Andelen midlertidig tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger i statlig sektor var 19,8%, mens andelen midlertidige blant saksbehandler-/utrederstillinger var 17,8% i 2009.

Bruken av midlertidig tilsetning i disse gruppene har vært stabilt høy i sektoren i perioden 2002-2009.

**Tabell 2 Midlertidig tilsetning i undervisnings- og forskerstillinger - ordinære vitenskapelige stillinger (2009)**

	Årsverk	Midlertidige årsverk	Andel midlertidige årsverk
<b>SUM alle årsverk</b>	<b>12 187</b>	<b>2 327</b>	<b>19,1</b>
Dykkerinstruktør	9		0,0
Høgskolelærer/øv.lærer (1007)	488	219	44,9
Høgskolelektor (1008)	2 657	458	17,2
Universitetslektor (1009)	925	360	38,9
Amanuensis (1010)	159	9	5,4
Førsteamanuensis (1011)	3 187	392	12,3
Høgskoledosent (1012)	11	1	5,6
Professor (1013)	2 977	109	3,7
Forsker (1108)	218	170	77,9
Forsker (1109)	535	474	88,5
Forsker (1110)	33	14	41,9
Forskningssjef (1111)	6	3	50,0
Forsker (1183)	44	22	49,3
Førstelektor (1198)	845	64	7,5
Professor (1404)	27	14	50,7
Dosent	42	1	1,9
Førstelektor (8019)	2		0,0
Førsteamanuensis (8028)	17	16	91,9
Universitetslektor (8029)	5	4	83,8

**Tabell 3 Midlertidig tilsetning i saksbehandler-/utrederstilling – ordinære saksbehandlerstillinger (2009)**

	Årsverk	Midlertidige årsverk	Andel midlertidige årsverk
SUM alle årsverk	6 027	1 033	17,1
Kateket (0937)	1		0,0
Førstesekretær (1063)	193	39	20,0
Konsulent (1064)	290	23	7,9
Konsulent (1065)	882	144	16,4
Førstekonsulent (1067)	3	0	12,5
Avdelingsarkitekt (1093)	1		0,0
Overarkitekt (1094)	6	2	36,4
Prosjektleder (1113)	175	109	62,0
Utredningsleder (1114)	1	1	100,0
Seniorarkitekt (1182)	10	1	10,4
Seniorkonsulent (1363)	659	60	9,2
Seniorrådgiver (1364)	388	34	8,7
Førstekonsulent (1408)	2 151	435	20,2
Rådgiver (1434)	980	155	15,9
Konsulent (ved bi)	98	16	16,0
Førstekonsulent (ved bi)	77	6	7,8
Rådgiver (ved bi)	62	5	8,1
Seniorrådgiver (ved bi)	39	2	3,8
Spesialrådgiver (ved bi)	14	2	14,4

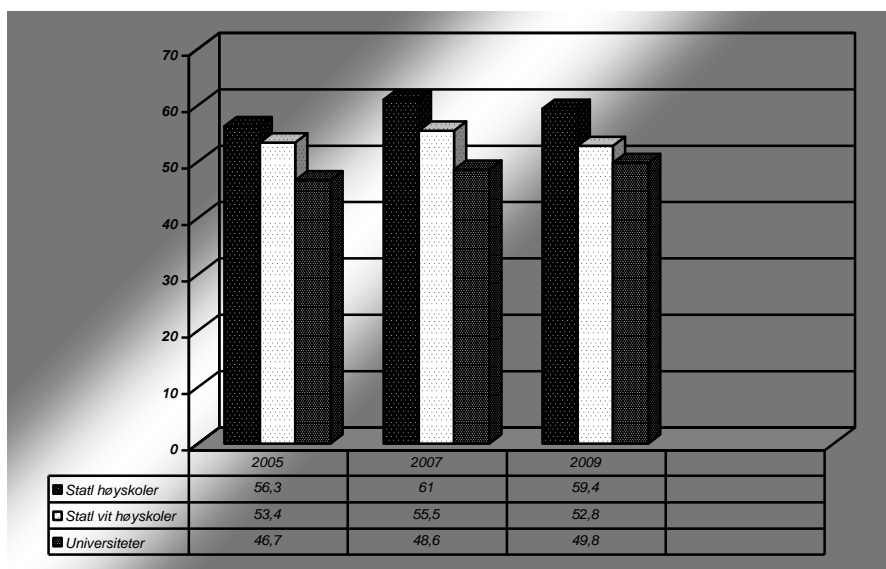
**Tabell 4 Midlertidig tilsetning i støttestillinger til undervisning, forskning og formidlingsstillinger (2009)**

	Årsverk	Midlertidige årsverk	Andel midlertidige årsverk
<b>SUM alle årsverk</b>	<b>3 568</b>	<b>515,8</b>	<b>14,5</b>
<b>SUM bibliotekstillinger</b>	<b>504</b>	<b>35,9</b>	<b>7,1</b>
Hovedbibliotekar (1022)	1		0,0
Bibliotekfullmektig (1073)	15	3,5	22,7
Bibliotekar (1074)	4		0,0
Bibliotekleder (1076)	1		0,0
Hovedbibliotekar (1077)	143	2,0	1,4
Avdelingsbibliotekar (1178)			
Bibliotekar (1213)	2	0,5	33,3
Bibliotekar (1410)	113	23,9	21,1
Bibilotekar	225	6,0	2,7
<b>SUM ingeniører</b>	<b>2 676</b>	<b>389,4</b>	<b>14,6</b>
Ingeniør (1082)			
Ingeniør (1083)	35	5,0	14,5
Avdelingsingeniør (1084)	146	12,8	8,8
Avdelingsingeniør (1085)	969	242,5	25,0
Overingeniør (1087)	997	81,2	8,1
Senioringeniør (1181)	318	13,4	4,2
Ingeniør (1275)	173	18,4	10,6
Avdelingsingeniør (1411)	39	16,2	41,9
<b>SUM tekniske stillinger</b>	<b>388</b>	<b>90,5</b>	<b>23,3</b>
Forskningstekniker (1026)			
Forskningstekniker (1027)			
Led forskningstekn (1028)	1		0,0
Tannpleier (1031)			
Instruktørtannpleier (1032)	2	1,0	52,6
Klinikkavd.leder (1033)	11	0,6	5,4
Skipsfører (1035)	1		0,0
Teknisk assistent (1089)	2		0,0
Tekniker (1090)	4	1,3	30,2
Tekniker (1091)	23	5,5	24,2
Laboratorieassistent (1096)	2	2,0	100,0
Laborant (1097)	3		0,0
Laborantleder (1098)	1		0,0
Tegneassistent (1099)			
Tegneleder (1101)			
Førstefotograf (1103)			
Fotoleder (1104)	2	0,5	33,3
Preparant (1106)	1		0,0
Preparantleder (1107)			
Tegner (1214)	1		0,0
Havforskningstekniker (1334)			
Klinikksekretær (1379)	43	8,9	20,8
Seniorforskningstekniker (1393)			
Seniorforskningstekniker (1405)			
Forskningstekniker	42	14,7	35,3
Forskningsteknikker	79	30,2	38,0
Seniorforskningstekniker	49	4,6	9,4
Ledende forskningsteknikker	64	15,0	23,3
Tannpleier	9	1,0	11,1
Tannhelsesekretær	50	5,1	10,3

**Tabell 5 Andel midlertidig tilsatte årsverk etter institusjon (2009)**

	Ordinære vit stillinger	Ordinære adm stillinger
<b>SUM alle</b>	<b>19,1</b>	<b>17,1</b>
<b>SUM statlige UH</b>	<b>19,8</b>	<b>17,8</b>
<b>SUM universiteter</b>	<b>22,4</b>	<b>18,8</b>
Universitetet i Tromsø	28,8	25,9
Universitetet i Oslo	24,7	23,9
NTNU	21,7	14,4
UMB	20,6	17,7
Universitetet i Bergen	20,4	11,9
Universitetet i Stavanger	16,7	16,6
Universitetet i Agder	16,6	13,4
<b>SUM statlige høyskoler</b>	<b>16,2</b>	<b>16,6</b>
Samisk høyskole	44,0	51,7
Høgskolen i Finnmark	29,9	19,3
Høgskulen i Volda	26,0	22,2
Høgskulen i Sogn og Fjordane	25,0	14,8
Høgskolen i Harstad	20,7	11,7
Høgskolen Stord/Haugesund	20,5	12,6
Høgskolen i Vestfold	19,3	43,0
Høgskolen i Telemark	16,9	15,1
Høgskolen i Bodø	16,9	26,8
Høgskolen i Ålesund	16,8	18,1
Høgskolen i Molde	16,5	23,5
Høgskolen i Akershus	16,2	6,6
Høgskolen i Nesna	15,7	2,4
Høgskolen i Narvik	15,5	20,1
Høgskolen i Nord-Trøndelag	15,3	9,4
Høgskolen i Bergen	15,3	12,0
Høgskolen i Lillehammer	14,6	11,3
Høgskolen i Sør-Trøndelag	13,9	14,5
Høgskolen i Østfold	13,1	16,7
Høgskolen i Oslo	12,8	12,7
Høgskolen i Hedmark	12,6	11,9
Høgskolen i Buskerud	10,0	15,2
Høgskolen i Gjøvik	2,1	0,0
<b>SUM statlige vit. høyskoler</b>	<b>19,2</b>	<b>13,7</b>
<b>SUM kunsthøyskoler</b>	<b>24,1</b>	<b>8,1</b>
<b>SUM private høyskoler</b>	<b>11,7</b>	<b>3,1</b>
<b>SUM private vit høyskoler</b>	<b>6,5</b>	<b>9,7</b>

Komite- for kjønnsbalanse for forskning (Kif-komiteen) har i henvendelse til arbeidsgruppen bedt om at også likestillingsdimensjonen berøres. Ved universitetene var det i 2009 omtrent like stor andel menn som kvinner i midlertidige tilsetningsforhold, mens det ved statlige høyskoler var nær 60 % kvinner i midlertidige årsverk. Blant andelen midlertidig tilsatte har prosentandelen kvinner utviklet seg slik i perioden 2005 til 2009:



Kvinner er overrepresentert blant midlertidig tilsatte i undervisnings- og forskerstilling og i ingeniørstillinger. Kvinner er noe underrepresentert blant midlertidig tilsatte i saksbehandler-/utrederstilling. Den utstrakte bruken av midlertidig tilsetning i universitets- og høyskolesektoren kan gjøre det mindre attraktivt å velge en forskerkarriere. Det er grunn til å anta at dette fører til at kvinner i større grad enn menn velger bort en forskerkarriere til fordel for mer forutsigbare rammebetingelser andre steder. Arbeidsgruppen har for øvrig registrert at mange kvinnelig professorer er i midlertidig stillinger.

For å supplere tallmaterialet fra DBH og SSB har arbeidsgruppen gjennomført en spørreundersøkelse blant noen utvalgte institusjoner, henholdsvis Universitetet i Tromsø, Høgskolen i Bergen og Universitetet i Bergen. Hensikten var å få belyst hva som skjuler seg bak tallene for midlertidig tilsetning, og dermed få bredere grunnlag for å vurdere hva som alternativt kan være gjenstand for vurdering av fast tilsetning.

Deltakerinstitusjonenes bemanning utgjør i overkant av 20 % av personalet i sektoren totalt.

Kartleggingen viste blant annet at tyngden av midlertidig tilsetning ved UiB og UiT er begrunnet i at arbeidstaker trengs bare for avgrenset oppdrag eller tidsrom, mens HiB begrunner tyngden i vikarbehov. 42 % av de midlertidige har tilsetningsperiode på mellom ett og fire år, men det er også relativt mange (32 %) som har sammenhengende tilsetning over fire år. Vitenskapelig personale er i markant overtall når det gjelder langvarig midlertidig tilsetning.

På spørsmål om viktige årsaker til universitets- og høyskolesektorens høye andel midlertidig tilsetting fremheves tidsbegrenset ekstern finansiering, store vikarbehov og økt nasjonal satsing på forskerutdanning i kombinasjon med omlegging av finansieringsmodellen.

På spørsmål om hvilke vilkår/forutsetninger som må være oppfylt for å kunne basere prosjektorganisert aktivitet på faste tilsetningsforhold fremhever både HiB og UiT langsiktighet og forutsigbarhet i eksternt finansiert aktivitet som viktig vilkår. UiB viser til at det ikke er ønskelig med fast tilsetting av forskere på prosjekter, og begrunner det i prinsippet om at faste vitenskapelige stillinger skal ha lik tid til forskning og undervisning.

Utdypende oppsummering av spørreundersøkelsen er gitt i vedlegg 1 til utredningen.

I tillegg til spørreundersøkelsen har arbeidsgruppen sammenlignet med forskningsinstituttene, fordi den sektoren er nær beslektet med universiteter og høyskoler. Forskningsinstituttene Fellesarena (FFA), har bekreftet at forskningsinstituttene personale i hovedsak er fast tilsatt. Det foreligger ikke eksakte tall på omfang av midlertidighet, men FFA mener at andelen ligger under 5 %. Forskningsinstituttene benytter i noen grad

oppsigelse ved bortfall av oppgaver, men opplyser at det erfaringsmessig i størst utstrekning berører støttestillinger. Arbeidsgruppen vil bemerke at vilkår for universiteter og høyskoler ikke uten videre er parallelle med instituttsektorens, fordi kravene til grad av disiplinspesifikk kompetanse er forskjellig. Universitets- og høyskolesektoren har tradisjon for forskerinitierte prosjekter. Prosjekt- og kompetanseportefølje vil dermed avhenge av hvilke forskere som får gjennomslag for søknad om finansiering. Instituttsektoren er derimot spesialisert innenfor avgrensede tematiske områder, og kan dermed i større grad anvende fast tilsatt kompetanse på tvers av prosjekter. Dessuten er de fleste forskningsinstituttene underlagt arbeidsmiljølovens bestemmelser, som er mer restriktiv i forhold til midlertidig tilsetting.

Sammenligning av tilsetningsvilkår i internasjonalt perspektiv ville også hatt relevans, siden institusjonenes produksjon er gjenstand for internasjonale sammenligninger. Innenfor den tid og de ressurser arbeidsgruppen har hatt til rådighet var en slik kartlegging ikke mulig å gjennomføre.

## **2.2 Overordnede rettsregler**

Tilsetting i universitets- og høyskolesektoren er regulert av lov om statens tjenestemenn (tjml), lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (aml) og lov om universiteter og høyskoler (uhl),

Universitets- og høyskoleloven omfatter alle norske universiteter og høyskoler som gir utdanningstilbud akkreditert etter evaluering av Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen (NOKUT). I tillegg reguleres de institusjonene som er statlige av tjenestemannsloven, og øvrige institusjoner av arbeidsmiljøloven. Som det fremgår av uhl § 6-1 gjelder ikke alminnelige regler i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven i den utstrekning det er fastsatt egne regler i universitets- og høyskoleloven. En del bestemmelser i universitets- og høyskoleloven overlappes av parallelle hjemler nedfelt i tjenestemannslovens forskrifter.

Hovedregelen i norsk arbeidsliv er at arbeidstakere skal tilsettes fast, jf tjml § 3 nr 2 og aml § 14-9, første ledd, men lovverket åpner unntaksvis for tidsavgrensede kontrakter.

Tjenestemannslovens bestemmelser om adgang til midlertidig tilsetning må leses og fortolkes i sammenheng med bestemmelser for opphør av midlertidige kontrakter. Loven sonderer nemlig mellom midlertidige arbeidstakere som plikter å fratruke uten oppsigelse og midlertidige som har ordinært oppsigelsesvern fra første dag. Det er hjemmelsgrunnlaget for midlertidig tilsetning som avgjør om en arbeidstaker skal fratruke uten oppsigelse eller om arbeidsgiver må avslutte kontraktsforholdet gjennom oppsigelsesprosess. Årsaken til slik differensiering er at ved enkelte grunnlag, som eksempelvis midlertidig tilsetning begrunnet i omorganisering, er det vanskelig å forutsi presist når (og om) arbeidskraftbehovet opphører. Da skal arbeidstaker ikke bære risiko ved å måtte fratruke uten ordinær oppsigelse.

Arbeidsmiljøloven differensierer i motsetning til tjenestemannsloven ikke mellom grunnlag for midlertidig tilsetning når det gjelder opphørsvilkår. Den loven legger konsekvent til grunn at midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale.

Både tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven opererer med en såkalt "4-årsregel", som innebærer at midlertidig tilsatte etter fire års sammenhengende tjeneste får stillingsvern på linje med faste. Begrunnelsen bak bestemmelsen er at arbeidsforhold som varer over fire år indikerer permanent behov for arbeidskraften. En arbeidstaker som i utgangspunktet skal fratruke uten oppsigelse, vil altså etter fire års tjeneste likevel kunne ha stillingsvern som fast, dvs arbeidsgiver må eventuelt iverksette formell oppsigelsesprosedyre.

Lovverket anvender to ulike begreper på tidsavgrenset tilsetning, henholdsvis "midlertidig" og "åremål". Lovgivningen definerer ikke begrepet åremål, men som navnet indikerer vil dette omfatte avtaler inngått for bestemt tidsrom.

### ***2.3 Stillinger hvor lovgiver har lagt til grunn at stillingens formål er midlertidig***

Flere stillingskategorier innenfor forskning og undervisning er av så særegen karakter at lovgiver har sett grunnlag for eksplisitt adgang til midlertidig tilsetning. Som nevnt innledningsvis har de stillingsgruppene ingen relevans i forhold til vurdering av muligheter for fast tilsetning som alternativ til midlertidighet. For å gi et sammenhengende bilde av bemanningssituasjonen velger arbeidsgruppen likevel å gi en kort beskrivelse også av disse i sin redegjørelse for sektorens bruk av midlertidig tilsetning.

#### **Stilling som stipendiat, postdoktor, spesialistkandidat og vitenskapelig assistent**

Forskerutdanning er sentralt element i universitets- og høyskolesektorens oppgaver, og institusjonene vil derfor alltid ha en stor andel midlertidig tilsatte i form av rekrutter. I 2009 var det tilsatt i 5 639 årsverk til sammen i stillinger som stipendiat, postdoktor, spesialistkandidat og vitenskapelig assistent.

Uhl § 6-4, første ledd definerer postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat som "*åremålsstillinger*". I tjenestemannslovens forarbeider, Ot.prp nr 72 (1981-82) s. 13-14 vises det til at hensikten med utdanningsstillinger er "*å gi flest mulig godt kvalifiserte kandidater ved de høyere undervisnings- og forskningsinstitusjonene mulighet for å skaffe seg forskerkompetanse med sikte på stillinger ved undervisnings- og forskningsinstitusjonene selv, annen offentlig virksomhet og annen privat virksomhet.*"

Stilling som stipendiat har fullført forskerutdanning fram til doktorgrad som mål, dvs vedkommende følger et organisert doktorgradsprogram, tar nødvendige kurs, publiserer ett eller flere vitenskapelige arbeider og forsvarer sitt arbeid i en disputas. Hensikten med å formalisere slike tilsetningsforhold er å



gi personer som er i et utdanningsløp midler til livsopphold, samt sosiale og helsemessige rettigheter under utdanningsperioden. Alternativet ville vært stipend- eller låneordninger, slik det praktiseres i mange EU-land.

Stilling som postdoktor har som mål å kvalifisere seg for arbeid i forsknings- og undervisningsstilling, gjennom prosjekt som vedkommende selv har beskrevet. Stilling som vitenskapelig assistent har som formål å gi mulighet for innsikt i vitenskapelig arbeid og metode.

Tjml § 7 bekrefter at arbeidstakere tilsatt i åremåls- og utdanningsstilling skal fratreges uten oppsigelse på den datoen kontrakten utløper, og de er unntatt fra 4-årsregelen, jf tjml § 10.

### **Ledere av avdelinger og grunnenheter**

De øverste lederposisjonene på institusjonenes ulike organisatoriske nivåer besettes på åremål. Begrunnelsen er at dette er strategisk viktige posisjoner, hvor fortløpende vurdering av evne til sterkt lederskap og faglig fornyelse inngår som vesentlig element i kompetansekrav.

Uhl § 6-4, første ledd gir adgang til å tilsette på åremål i stillinger som rektor, administrerende direktør, prorektor og ledere for avdeling og grunnenhet (som dekan, instituttleder). I Innst. O nr 1 (2006-2007) s.1 vises det til at det ved tilsetting er nødvendig å bruke åremål *”for å sikre faglig fornyelse i de tilfeller institusjonens styre velger å ansette ledere for avdelinger eller grunnenheter”*.

Institusjonene bestemmer fritt om disse om stillingene skal besettes via valg eller tilsetting. Rektorat og leder av fakultet og grunnenhet har tradisjonelt vært valgte verv, dvs lederne velges av og blant personalet, men noen av institusjonene har innført styringsordninger hvor ledere tilsettes. Åremålstilatte ledere skal fratreges uten oppsigelse på den datoen kontrakten utløper, jf tjml § 7, og de er unntatt fra 4-årsregelen, jf tjml § 10.

I 2009 var 78,4 midlertidige årsverk disponert av stilling som dekan og 109,8 midlertidige årsverk av stilling som instituttleder. De fleste av disse lederne har fast tilsetningsforhold i vitenskapelig stilling. I realiteten har de altså ikke status som midlertidige arbeidstakere, men er i en tidsavgrenset periode fristilt fra sin ordinære stilling for å ivareta lederfunksjon.

### **Bistillinger**

Universitets- og høyskolesektoren har mange midlertidig tilsatte i bistillinger, som normalt utgjør 20% stilling samtidig som arbeidstaker har hovedstilling ved en annen institusjon. Eksempelvis ved medisinske fakulteter har arbeidstaker dobbeltfunksjon med hovedstilling som avdelingsoverlege ved sykehus og bistilling som professor, såkalt ”professor II”, ved fakultetet. Bistillingsordningen er virkemiddel i institusjonenes formaliserte samarbeid med industri, næringsliv, helsesektor, instituttsektoren m.m, og bidrar til samhandling, gjensidig kompetanseoverføring og faglig integrasjon mellom beslektede miljøer.

Midlertidig tilsetting i bistilling er hjemlet i uhl § 6-6, som gir adgang til å foreta midlertidig tilsetting i *”inntil 20 % av full stilling for undervisnings- og forskerstillinger”*. I forarbeidene, Innst. O nr 1 (2006-2007) s. 1 vises det til at det må være adgang til midlertidig tilsetting i bistillinger *”for å kunne sikre faglig utveksling mellom institusjonene og å knytte til seg kompetanse fra nærings- og arbeidsliv”*.

Normalt besettes bistillingene for periode på mellom tre og fem år. Lovverket definerer ikke bistillinger eksplisitt som ”åremål”. Formelle vilkår for opphør er dermed noe uklart, men vanlig praksis er at tilsetningsforholdet avsluttes automatisk ved periodens utløp, uten oppsigelse fra noen av partene.

I 2009 var totalt 230,2 årsverk besatt av bistillinger, som omregnet til personer i 20 % stilling utgjør over 1000 arbeidstakere.

### **Mangel på kvalifiserte søkere**

I noen grad benyttes midlertidig tilsetning i tilfeller hvor det er mangel på kvalifiserte søkere til ledige stillinger. Uhl § 6-5 gir adgang til å tilsette midlertidig for 3-årsperiode i tilfeller hvor det til ledig stilling ikke melder seg søker som er kvalifisert for fast tilsetning. Dette er altså en kombinasjon av rekrutterings- og kompetansebyggende virkemiddel. Bedømmelseskomiteen, innstillings- og tilsetningsmyndigheten må vurdere om kandidaten antas å kunne kvalifisere seg i løpet av perioden. Gjelder stillingen professorat, så tilsettes arbeidstakeren midlertidig som professor uten å være formelt kvalifisert, og har ved utløpet av kvalifiseringsperioden krav på å bli vurdert for fast tilsetning.

Ved mangel på kvalifiserte søkere til ledig vitenskapelig stilling gir uhl § 6-5 adgang til midlertidig tilsetning i lavere stilling i påvente av at det blir rekruttert arbeidstaker med nødvendig kompetanse. Forutsetning er at ”*det på grunn av undervisningssituasjonen er helt nødvendig å foreta ansettelse*”, dvs formålet er å dekke akutte behov for undervisningskapasitet.

### **Kunstnerisk kompetanse**

Uhl § 6-4 åpner for åremål i ”*undervisnings- og forskerstillinger når skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse inngår som et vesentlig element i kompetansekravet*”. Åremålsperioden kan da være fire til seks år, med maksimalt sammenhengende periode på tolv år. I Innst. O nr 1 (2006-2007) s. 1 vises det til at ”*Av hensyn til muligheten for å kunne rekruttere aktivt utøvende kunstnere på høyt internasjonalt nivå og samtidig sikre faglig fornyelse i kunstutdanningene, ser departementet behovet for å benytte åremål i undervisnings- og forskerstilling når skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse er vesentlig element.*”.

Undervisning og forskning innenfor kunst har gjennom denne bestemmelsen langt større adgang til midlertidig tilsetning enn øvrige forsknings- og undervisningsområder, ved at det kan tilsettes midlertidig i 12 år uten at sterk stillingsvern inntreffer.

## **2.4 Stillinger hvor lovverket gir unntaksvis adgang til midlertidig tilsetning**

For den andre hovedkategorien midlertidig tilsetning ligger årsak ikke i stillingens karakter, men i at arbeidsgiver ikke ser varig behov for arbeidskraften, og derfor velger midlertidig tilsetning. Begrunnelsen er altså at arbeidsgiver tror at det ikke vil være oppgaver, finansielt grunnlag e.l. ut over en avgrenset periode. Det er denne type tilfeller som har relevans i forhold til kartlegging av potensiale for fast tilsetning som alternativ til midlertidig.

### **Oppdrag av avgrenset karakter**

Tjml § 3 nr 2 bokstav a gir adgang til midlertidig tilsetting hvis *”tjenestemannen trengs bare for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag”*. Som eksempel nevnes at arbeidsgiver antar det ikke vil foreligge oppgaver, finansiering eller beslutning om å videreføre arbeidet ut over en avgrenset periode. I forarbeidene (Ot.prp nr 72 1981-82 s. 9) er det forutsatt at *”et bestemt oppdrag må ha en noenlunde klar arbeidsmessig avgrensning og at det har en naturlig avslutning. Det må være gjørlig i tilsetningsdokumentene enten å fastsette tidsrammen eller å definere oppdraget. Kan man ingen av delene, er det urimelig å legge risikoen for uventet avbrudd i arbeidsforholdet på arbeidstakeren alene”*.

Typisk eksempel på universitets- og høyskolesektorens bruk av midlertidig tilsetting hjemlet i tjml § 3 nr 2 bokstav a er prosjektmedarbeidere. Prosjektorganisering av forskningsaktivitet er svært utbredt, og får stadig større betydning som virkemiddel for faglig nyorientering og satsinger. At virksomheten er organisert i prosjekter gir imidlertid ikke i seg selv grunnlag for midlertidig tilsetting.

Mange prosjekter er finansiert av eksterne kilder. Andelen eksternt finansierte årsverk er stigende, og har ved universitetene økt fra 2 611,8 til 3 251,4 årsverk i perioden 2006 til 2009. Ved statlige høyskoler har økningen i samme periode vært fra 181,9 til 247,6. Ved statlige vitenskapelige høyskoler har andelen vært stabil, med 106,5 årsverk i 2006 mot 101,7 årsverk i 2009. Eksterne inntekter kommer fra Norges forskningsråd, EU og andre oppdragsgivere og bidragsytere som stat, fylkeskommuner, kommuner, næringsliv, organisasjoner, stiftelser og også utenlandske kilder utenom EU. Norges forskningsråd er den klart største kilden, og dermed også et sentralt instrument for nasjonale prioriteringer i forskningspolitikken.

Det at en stor andel prosjekter er eksternt finansiert øker omfanget av midlertidige tilsetningsforhold, selv om ekstern finansiering i seg selv ikke legitimerer midlertidig tilsetting. Arbeidsgivers begrunnelse er imidlertid da at det etter et bestemt tidspunkt ikke vil være økonomisk grunnlag for videreføring av prosjektet. Prosjektmedarbeidere har høyt spesialisert kompetanse, og det kan begrense muligheter for omdisponering av arbeidstakere til nye oppgaver når prosjekt sluttføres. Tilbakemeldinger fra respondenter i arbeidsgruppens spørreundersøkelse er at varierende prosjektaktivitet medfører variasjon i kompetansebehov, og dermed forutsetter fleksibilitet i bemanningssituasjonen.

Mange tekniske og administrative stillinger knyttet til eksterne prosjekter er også besatt av midlertidig personale, selv om krav til nisjekompetanse sjelden gjør seg gjeldende i samme grad for støttepersonale som for forskere.

Nærmere vurdering av mulighet for mer fast tilsetting på prosjekter er gitt i utredningens pkt 3.1.

Universitets- og høyskolesektoren har også en del høgskolelærere, lektorer og universitetslektorer som er midlertidig tilsatt med hjemmel i tjml § 3 nr 2 bokstav a. Prinsippet om forskningsbasert undervisning innebærer at tyngden av undervisning skal ivaretas av arbeidstakere i kombinerte stillinger. Behovet for undervisningsressurser er imidlertid ofte større enn kapasiteten innen de kombinerte stillingene kan fylle. Den faste staben suppleres derfor med en del rene undervisningsstillinger, for å møte behov for ekstra undervisningskapasitet. En svært stor del av disse tilsettes midlertidig. I 2009 utgjorde andelen midlertidige i stilling som universitetslektor 39,2 % og i stilling som høyskolelærer 47,1 %. Dette er et omfang som det er vanskelig å se begrunnelse for, idet behovet for undervisningskapasiteten normalt vil være av varig karakter. Prinsippet om

forskningsbasert undervisning gir i seg selv ikke lovlig grunnlag for midlertidig tilsetning av arbeidstakere i rene undervisningsstillinger.

Mer inngående drøfting av midlertidig tilsetning på undervisningsfeltet fremgår av utredningens pkt 3.2.

Opphør av tilsetningsforhold hjemlet i tjml § 3 nr 2 bokstav a er avhengig av grunnlaget for midlertidig tilsetning. Bestemmelsen angir to alternativer, enten tilsetning for et bestemt ”tidsrom” eller for et bestemt ”oppdrag”. Hvilket alternativ som benyttes er avgjørende for opphørsform. Tidsbestemte tilsetninger opphører uten oppsigelse når tiden er ute, jf tjml § 7 nr 2, første ledd, mens tilsetning på bestemte oppdrag må avsluttes gjennom ordinær oppsigelse fra arbeidsgiver, jf tjml § 7 nr 2, tredje ledd.

Arbeidsgruppen reiser for øvrig i utredningens pkt 3.5 spørsmål ved om det bør gjøres en vurdering av den særskilte adgangen staten har til midlertidig tilsetning gjennom tjml § 3 nr 2 bokstav a.

### **Forelesere, hjelpelærere, øvingslærere og praksisveiledere med mindre enn 37,5 % stilling**

Tjenestemannslovens forskrift § 1 nr 1 bokstav L unntar ”forelesere, hjelpelærere, øvingslærere og praksisveiledere med mindre enn 37,5 prosent av full stilling,” fra loven. Konsekvensen er at disse arbeidstakerne reguleres av arbeidsmiljølovens rammer for midlertidig tilsetning. Aml § 14-9 første ledd bokstav a hjemler adgang til midlertidighet ”når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten”. Kravet om at arbeidet må ”atskille seg” fra det som ordinært utføres i virksomheten er en presisering av uttrykket ”arbeidets karakter”, dvs oppgaven må etter sitt formål være midlertidig.

Vilkår for midlertidig tilsetning av forelesere, hjelpelærere og lignende i mindre enn 37,5 % stilling er altså at det foreligger et ekstra, men midlertidig, uforutsett og kortvarig behov for undervisningskapasitet.

Arbeidsmiljøloven legger til grunn at midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, jf aml § 14-9, femte ledd. Arbeidstakere regulert av denne loven skal dermed fratrudd uten oppsigelse på datoen for kontraktens opphør.

Innrapporterte tall til DBH viser at hjelpelærere, praksisveiledere og lignende lønnet på timebasis totalt utgjorde 826,6 årsverk innenfor statlig universitets- og høyskolesektor i 2009. Tallene gir imidlertid ikke grunnlag for å fastslå hvor mange av disse som faller inn under arbeidsmiljølovens regime (dvs har under 37,5% stilling) eller i hvilken grad oppdragene er av fast eller midlertidig karakter.

### **Vikariater**

Tjml § 3 nr 2 bokstav c hjemler adgang til midlertidig tilsetning når ”Tjenestemannen skal gjøre tjeneste i stedet for en annen (vikar)”. Vikarer skal altså utføre bestemte oppgaver i en eller flere arbeidstakers fravær, men det behøver ikke nødvendigvis presiseres hvilken person det vikarieres for. Det kan blant annet være aktuelt med endring i intern oppgavefordeling, slik at vikaren i praksis ikke gjør samme arbeid som den som er i permisjon. Det er også bekreftet i Statens personalhåndbok pkt 2.2.6.2 at ”Vikariater kan f.eks være aktuelle ved midlertidig ledighet som skyldes at en person fratrudd, mens en annen ennå ikke er tilsatt i stillingen. Her er det vanskelig å si hvilken bestemt person

*det er tale om, men det foreligger likevel et vikariat*". Vikar kan derimot ikke benyttes for å dekke opp et konstant behov for mer arbeidskraft.

Det er ikke registrert hvor mange vikarer universitets- og høyskolesektoren har tilsatt, men spørreundersøkelsen som er gjennomført bekrefter at vikarbehovet er stort.

Arbeidsgruppen har inntrykk av at universiteter og høyskoler praktiserer relativt liberal adgang til permisjon. Mange arbeidsgivere gir eksempelvis permisjon i ett år til arbeidstakere som går over i ny stilling. Ved overgang til stilling hos annen arbeidsgiver er formålet å gi arbeidstakeren en rettmulighet hvis det skulle vise seg at vedkommende ikke trives i sin nye jobb. Arbeidstaker som får permisjon er selvfølgelig tjent med dette, men det innebærer samtidig behov for vikarer, og påvirker dermed andelen midlertidig tilsetning. Et relevant spørsmål i denne sammenheng kan være hvilke interesser som her skal veie tyngst; den ene arbeidstakerens behov for "angrefrist" eller den andres behov for et stabilt arbeidsforhold.

Ordninger med forskningstermin medfører også store vikarbehov, særlig for å ivareta undervisning.

En mer restriktiv permisjonsadgang ville redusere behovet for vikarer og dermed omfanget på midlertidig tilsetning, men krever avveining i forhold til faste arbeidstakeres interesser. Samtidig er også arbeidsgiver interessert i mobilitet, og permisjonsordninger kan i den sammenheng være stimulerende virkemiddel. Dessuten bidrar permisjonsordninger i mange tilfeller til å styrke samspill med andre institusjoner, gjennom individuell midlertidig rotasjon på tvers av organisatoriske grenser. Arbeidsgruppen ser det dermed ikke som aktuelt å drøfte begrensninger i permisjonspraksis, fordi et slikt tiltak kan få negativ effekt både på arbeidstakeres kompetanse- og karriereutvikling og på mobilitet og dynamikk i virksomheten.

Vikar plikter å fratre uten oppsigelse fra noen av partene når fast innehaver tiltrer stillingen, jf tjml § 7, såfremt vikariatet ikke har varighet over fire år.

### **Midlertidig tilsetning grunnet uavklart organisering**

Tjml § 3 nr 2 b åpner for midlertidig tilsetning når "*Arbeidet ennå ikke er fast organisert og det derfor er usikkert hvilke tjenestemenn som trengs*". Vilkårene er kumulative, dvs begge må være oppfylt.

Her siktes det til organisatoriske endringer og omstilling, hvor fremtidige bemanningsbehov foreløpig ikke er klarlagt. Normalt bør forutsetningen være at det er snakk om omfattende omstillingsprosjekter, som enten er i gang eller under konkret planlegging. Mindre, løpende endringer er ikke legitim begrunnelse, siden det i de fleste virksomheter er en kontinuerlig prosess. En hypotetisk mulighet for fremtidig omorganisering vil heller ikke kunne begrunne midlertidig tilsetning. Høyesterett har for øvrig lagt til grunn at midlertidig tilsetning forankret i denne bestemmelsen må begrenses til et tidsrom som "*med rimelighet anses nødvendig*" for å få avklart arbeidets organisering og de stillingsbehov som følger av dette (Rettstidende 1997 side 1411).

Arbeidstakere som er tilsatt midlertidig med begrunnelse i uavklart organisering er ikke omfattet av vilkåret om automatisk fratredelse. Ved avslutning av midlertidig tilsetning hjemlet i denne bestemmelsen har arbeidstaker alminnelig oppsigelsesvern, dvs arbeidsgiver må iverksette ordinær oppsigelsesprosess, jf tjml § 7 nr 2 siste ledd.

Entydig tilbakemelding fra deltakerne i spørreundersøkelsen er at denne hjemmelen nesten ikke er i bruk, og arbeidsgruppen reiser i utredningens pkt 3.5 spørsmål ved om det er grunnlag for videreføring av bestemmelsen.

## **2.5 Midlertidige kontrakter som avsluttes gjennom oppsigelse**

Vilkår for opphør av midlertidige tilsetningsforhold kan variere, idet noen arbeidstakere har automatisk plikt til å fratrukke seg på tidspunkt for utløp i kontrakten mens andre må sies opp fra arbeidsgiver.

I tilfeller hvor opphør krever oppsigelse fra arbeidsgiver, har den midlertidige arbeidstakeren i realiteten oppsigelsesvern på linje med fast personale. Det gjelder:

- arbeidstakere som er midlertidig tilsatt på "*bestemt oppdrag*", jf tjml § 3 nr 2 a
- arbeidstakere som er midlertidig tilsatt fordi "*Arbeidet ennå ikke er fast organisert og det derfor er usikkert hvilke tjenestemenn som trengs*", jf tjml § 3 nr 2 b
- arbeidstakere som faller inn under 4-årsregelen, jf tjml § 10 og aml § 14-9 femte ledd.

Spørreundersøkelsen viste av 32 % av midlertidige arbeidstakere ved deltakerinstitusjonene faller inn under 4-årsregelen, og dermed har sterkt oppsigelsesvern. For disse må arbeidsgiver altså gå til oppsigelse for å avslutte kontrakten.

Oppsigelse i statlig virksomhet er regulert i tjenestemannsloven, og vilkår avhenger av hvor lenge arbeidstakeren har vært tilsatt. Tjml § 9 regulerer oppsigelse i de første tjenesteår; "*midlertidig tilsatt tjenestemann med mindre enn fire års sammenhengende tjeneste kan sies opp fra sin stilling når det har saklig grunn i virksomhetens eller tjenestemannens forhold.*» En midlertidig som har vært tilsatt i over fire år kan sies opp med begrunnelse i at "*stillingen inndras eller arbeidet faller bort*", jf tjml § 10. Tjenestemannslovens forskrifter § 2 nr 3 bekrefter at bortfall av eksterne midler sidestilles med bortfall av arbeid, se nærmere omtale under utredningens pkt 3.6.

Saklighetskravet er grunnleggende vilkår ved enhver oppsigelse. For å underbygge at oppsigelse er saklig må arbeidsgiver dokumentere at det ikke finnes muligheter for sysselsetting av den aktuelle arbeidstakeren. Dette arbeidsrettslige prinsippet er nedfelt i arbeidsmiljøloven og bekreftet gjentatte ganger gjennom rettspraksis. Arbeidsmiljølovens § 15-7, annet ledd presiserer at "*Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker*". Tjenestemannslovens ordlyd er ikke like presis, men lovens forarbeider, Ot.prp nr 44 (1976-77) s. 16 bekrefter at saklighetsstandard ved oppsigelse i staten skal tilsvare arbeidsmiljølovens. Selv om det foreligger objektivt saklig grunn for oppsigelse, som bortfall av arbeid, bortfall av ekstern finansiering e.l., så inngår det altså i saklighetskravet at arbeidsgiver har vurdert om det finnes alternative oppgaver å tilby arbeidstakeren.

Før arbeidsgiver iverksetter oppsigelse med bakgrunn i bortfall av arbeid "*skal tjenestemannen om mulig tilbys annen passende stilling i virksomheten dersom vedkommende har minst ett års sammenhengende tjeneste*", jf tjml § 13 pkt 1. Isolert sett kunne dette bety at arbeidstakere med under ett års tjeneste kan sies opp også i tilfeller hvor virksomheten har alternativ passende stilling å tilby, men det ville bryte med saklighetskravet omtalt foran. Tjenestemannsloven er på dette punktet noe uklart formulert, men i Statens personalhåndbok, pkt 2.9.3.1 er det bekreftet at "*Tjenestemannsloven krever ikke at en tjenestemann med mindre enn ett års tjeneste skal tilbys annen passende stilling i virksomheten, men det kan likevel være rimelig å gjøre dette, jf arbeidsmiljølovens regler*".

En statlig arbeidstaker er å betrakte som "overtallig" når vedkommendes arbeid er bortfalt og det er konstatert at institusjonen ikke har alternativt arbeid å tilby. Da utløses blant annet fortrinnsrett til passende ledige stillinger innenfor hele statssektoren, jf. tjml § 13 pkt 2, såfremt den midlertidige tjenesten har vart mer enn fire år. Fortrinnsrett kan ikke gjøres gjeldende av midlertidig tilsatt undervisnings- og forskningspersonale som er tilsatt for å utføre oppdrag som eksternt finansiert, jf

tjml's forskrift § 7 nr 2 bokstav b). Midlertidige arbeidstakere som blir sagt opp har krav på ventelønn, jf tjml § 13 pkt. 6, dersom de har mer enn fire års sammenhengende tjeneste, jf tjml § 10. Krav om ventelønn kan ikke gjøres gjeldende av arbeidstaker som er tilsatt for å utføre oppdrag som er eksternt finansiert, jf. tjml's forskrifter § 11 pkt. 3.

### **3 DRØFTING AV ALTERNATIVE TILTAK OG VIRKEMIDLER**

Bruk av midlertidig tilsetning har en del sammenheng med at både finansieringssystem og mye av aktiviteten i universitets- og høyskolesektoren har kortsiktig perspektiv, men det er nok på flere områder mulig å redusere andelen midlertidig personale. Utfordringen er å finne balanserte løsninger som kombinerer henholdsvis personal- og fagrelaterte hensyn. Arbeidsgruppen har drøftet alternative tiltak som kan bidra til mindre omfang tidsavgrensede kontrakter, men også virkemidler for bedre oppfølging av midlertidig tilsatt personale. Noen tiltak kan iverksettes av institusjonene selv, mens andre eventuelt vil kreve initiativ fra overordnet nivå eller andre aktører. Enkelte grep kan tas raskt, mens andre initiativ vil kreve gjennomføring i mer langsiktig perspektiv.

#### ***3.1 Fast tilsetning på avgrensede prosjekter***

Prosjektorganisering av aktivitet er utbredt i universitets- og høyskolesektoren, innenfor faglige så vel som administrative områder, uavhengig av finansieringsform. Prosjektmedarbeidere tilsettes ofte midlertidig.

Universitets- og høyskoleloven ga tidligere hjemmel for åremålstilsetning i inntil 12 år for "*undervisnings- og forskerstillinger når vedkommende skal delta i prosjekt*". Lovbestemmelsen ble innført i 2002, men Stortinget valgte å oppheve den fra 1. januar 2007, med begrunnelse i at bestemmelsen ga stor grad av utrygghet for arbeidstakerne.

I forarbeidene til tjenestemannsloven er prosjektarbeid nevnt som konkret eksempel på grunnlag for midlertidig tilsetning. Det er likevel også i prosjekter grenser for hvor langt man kan legge risikoen for endrede forhold over på den enkelte arbeidstaker. At arbeidet er organisert i prosjekt er ikke alene tilstrekkelig til å begrunne midlertidig tilsetning. I Ot.prp nr 49 (2004-2005) s 331 er det forutsatt at "*Det må stilles krav som kan begrunne midlertidig behov utover det at arbeidet er organisert i prosjekt*". Er virksomhetens aktivitet prosjektorganisert, og samme kompetanse etterspørres i ulike prosjekt, så kan midlertidig tilsetning være i strid med det lovfestede stillingsvernet.

En absolutt forutsetning er altså at grunnlag for midlertidig tilsetning skal vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle, fordi prosjektorganisering ikke automatisk legitimerer tidsavgrenset tilsetning.

Lovforarbeidene viser dessuten til at man kan sondre mellom forskjellige stillingskategorier; "*En spesialutdannet forsker kan stå i en annen stilling enn det underordnede kontorpersonale eller det*

*tekniske personale. Etter departementets mening er det ikke ubetinget riktig at man nødvendigvis må skifte mellom personale om man skifter oppdrag” (Innst. O. nr 37 (1982-83) s 4).*

Den gjennomførte spørreundersøkelsen bekrefter at en stor andel midlertidig tilsetting er knyttet til eksternt finansierte prosjekter. Også i prosjekter skal det gjøres individuell vurdering av om det foreligger saklig grunnlag for midlertidighet, men arbeidsgruppen reiser spørsmål ved i hvilken grad det i realiteten skjer. Særlig ved eksternt finansierte prosjekter kan tall tyde på at midlertidighet mer er hovedregel enn unntak, siden godt over 80 % av årsverkene finansiert av eksterne kilder er midlertidig tilsatt. Forskerkodene på statens lønnsplan brukes mye til eksternt finansierte prosjektmedarbeidere, og i den gruppen er 550 av totalt 619,5 årsverk (dvs 89 %) midlertidig tilsatt.

Hvis ikke praksis med midlertidig prosjektilsetting endres, antar arbeidsgruppen at andelen midlertidige vil stige ytterligere. Tidsavgrensede prosjekter, senterdanning og lignende brukes stadig mer aktivt som virkemiddel for faglig nyorientering og satsinger. Institusjonenes andel fra eksterne kilder har fra 2002 til 2008 vokst med 43%, fra ca 2,9 mrd kroner til ca 4,2 mrd. Veksten har vært særlig sterk i universitetssektoren, hvor andelen eksternt finansierte aktiviteter nå utgjør ca ¼ av totalbudsjettet.

Midlertidig senterorganisering, som sentre for fremragende forskning (SFF) er et viktig ledd i strategien for å fremme høy kvalitet i forskningen. Ordningen skal stimulere nasjonalt prioriterte satsinger, bidra til vitenskapelig konsentrasjon og faglig avkastning på høyt internasjonalt nivå. Dette er avgrensede prosjekter med eksternt finansiering for 5-årsperiode, med mulighet til forlengelse for ytterligere 5 år. Tildelinger til SFF ble første gang gjort i 2002/2003. De første sentrene skal dermed fases ut i 2012/2013, med de utfordringer det medfører knyttet til avslutning av midlertidige tilsettingsforhold.

For noen medarbeidere ved sentre og større tidsavgrensede prosjekter er spørsmålet om fast eller midlertidig tilsetting irrelevant, fordi de er fristilt fra fast tilsettingsforhold mens de er tilknyttet prosjektet. Mange har derimot kun midlertidige kontrakter, og tilsettingsforholdet avsluttes dermed ved satsingsperiodens utløp. At prosjekt avsluttes betyr imidlertid ikke nødvendigvis at arbeidstakeren ikke lenger trengs i virksomheten. Investering i prosjekter, sentre og andre midlertidige satsinger har som formål å fremme og styrke institusjonens faglige innsats. Da må det også forventes langsiktig avkastning ved at kompetanse bygget opp i satsingsperioden bevares.

Spørreundersøkelsen dokumenterte at ca 1/3 av de midlertidige ved deltakerinstitusjonene har over fire års sammenhengende tilsetting, og de fleste av disse er i vitenskapelige stillinger. Spørsmål om fast eller midlertidig tilsetting ved varighet over fire år er etter arbeidsgruppens syn i stor grad spørsmål om terminologi. Konsekvensene for arbeidsgiver av fast tilsetting fremfor midlertidig vil i slike tilfeller være begrenset, fordi arbeidstaker etter fire års sammenhengende tjeneste oppnår sterkt stillingsvern, jf tjml's § 10. Dersom prosjektperioden overstiger fire år må opphør av kontraktsforholdet uansett skje gjennom formell oppsigelse fra arbeidsgiver. Med dagens regelverk vil forskjell imidlertid være at forskriftene til tjenestemannsloven unntar ”*midlertidig tilsatt undervisnings- og forskningspersonale som er tilsatt for å utføre oppdrag som er eksternt finansiert*” fra fortrinnsrett, jf § 2 nr 4. Saklighetskravet knyttet til oppsigelse vil likevel forutsette at arbeidsgiver også for disse kan dokumentere at det ikke finnes alternative oppgaver å tilby arbeidstakeren.

Et annet spørsmål som arbeidsgruppen har diskutert er hvorfor teknisk/administrativt personale tilsettes midlertidig på tidsavgrensede forskningsprosjekter. Krav til nisjekompetanse gjør seg sjelden gjeldende i samme sterke grad for støttepersonalet som for forskerne. Arbeidstakere i tekniske og administrative stillinger har dermed som utgangspunkt basiskompetanse til å betjene ulike prosjekter,



slik at tjenesten kan organiseres gjennom permanent stab. Det er derfor naturlig å spørre om ikke teknisk-administrativt personale som hovedprinsipp kan tilsettes fast, selv om prosjektet er tidsavgrenset. Ved tilsetting knyttet til prosjekter må dimensjonering av støttetjenester da ses i forhold til prosjektporteføljen over tid. Både personale i tekniske stillinger og i flere administrative stillinger, som eksempelvis prosjektøkonomer, kan tilsettes fast, men med forutsetning om at de kan omdisponeres til nye arbeidsoppgaver og prosjekter. Dette kan kanskje utfordre forventninger om spesialisering også på teknisk-administrative områder. Arbeidsgruppen har imidlertid merket seg at Universitetet i Tromsø i sin tilbakemelding i spørreundersøkelsen bekrefter god erfaring med å samle støttedfunksjoner også for eksternt finansierte prosjekter i en pool.

### Konklusjon

Prosjektorganisering av ordinær virksomhet gir ikke i seg selv grunnlag for bruk av midlertidige tilsetninger. Institusjonene skal som hovedregel bruke fast tilsatte arbeidstakere.

Institusjonenes praksis med midlertidig tilsetting på eksternt finansierte prosjekter tyder etter arbeidsgruppens oppfatning på at slike prosjekt defineres som adskilt fra institusjonens kjernevirksomhet. Institusjonene må legge til grunn at hovedregelen er fast tilsetting, uavhengig av finansieringskilde. Arbeidsgruppen mener det er nødvendig med en opprydding i institusjonenes praksis knyttet til tilsetting på eksternt finansierte oppdrag, og konkretiserer forslag under utredningens pkt 5.1 a, c og e.

### ***3.2 Fast tilsetting i rene undervisningsoppdrag***

Arbeidsgruppen er kritisk til den store andelen midlertidighet i undervisningsstillinger.

Prinsippet om forskningsbasert undervisning innebærer at tyngden av undervisning ivaretas av arbeidstakere i kombinerte stillinger. Den faste staben suppleres likevel med en del rene undervisningsstillinger, og det er dokumentert at svært mange av disse arbeidstakerne tilsettes midlertidig.

Arbeidsgruppen har registrert, både gjennom spørreundersøkelsen og i møte med referansegruppen, at en del mener at fast tilsetting bør forbeholdes kombinerte stillinger, for å sikre utdanningskvalitet. Omfanget av rene undervisningsstillinger synliggjør imidlertid at behovet for undervisningskapasitet er større enn det som kan dekkes av personalet i kombinerte stillinger. Da må sektoren enten erkjenne behovet for ekstra undervisningsressurser og forholde seg til gjeldende rettsregler, eller tilpasse studietilbud til tilgjengelig stab av kombinerte stillinger. Midlertidig tilsetting i undervisningsstilling kan ikke begrunnes ensidig i prinsippet om forskningsbasert undervisning.

Uforutsette eller sesongmessige svingninger kan riktignok legitimere tidsavgrenset tilførsel av ekstra kapasitet, men andelen midlertidig undervisningspersonale er svært høy. Forutsigbare svingninger i undervisningsbelastning er ikke nødvendigvis tilstrekkelig grunnlag for midlertidig tilsetting. Det må avgjøres etter en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. Når nesten 40 % innen universitetslektorgruppen er i midlertidig tilsettingforhold, så reflekterer det neppe reell grad av uforutsigbare undervisningsbehov.

Arbeidsgruppen antar dermed at krav om mer bevisst og konkret vurdering ved hver enkelt tilsetting kan gi gevinst i form av flere faste undervisningsstillinger.

Måten studieplasser opprettes på kan også innvirke på institusjonenes mulighet til å gjennomføre god ressursplanlegging. Studieplasser opprettes ofte i revidert nasjonalbudsjett. Når bevilgning til undervisningstilbud kommer kort tid før semesterstart er institusjonen avhengig av rask rekruttering, og kan stå i valget mellom å tilsette ”det de får” eller å ikke igangsette det aktuelle tilbudet. Akutte behov for undervisningskapasitet kan i slike situasjoner tvinge institusjonen til å tilsette kompetanse som formelt sett er for lav. Da kan løsningen bli midlertidig tilsetting, og således bidra til økt andel midlertidig personale. Studieplasser bør dermed primært opprettes over det ordinære statsbudsjettet i oktober slik at institusjonene får tid til å planlegge og gjennomføre tilsetting av nødvendig personale.

For ”forelesere, hjelpelærere, øvingslærere og praksisveiledere med mindre enn 37,5 prosent av full stilling”, jf tjml's forskrifter § 1 nr 1 bokstav L gjelder ikke tjenestemannsloven. For disse følger det av arbeidsmiljøloven at midlertidig tilsetting kun er tillatt ”når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten”, jf aml§ 14-9 første ledd bokstav a. Adgangen til midlertidig tilsetting er altså mer restriktiv enn etter tjenestemannsloven. Vilkår er at oppgaven etter sitt formål er midlertidig, og undervisningsbehov som gjentar seg regelmessig faller neppe inn under det premisset. Det er grunn til å spørre om det innen denne gruppen forekommer en del midlertidig tilsetting uten rettsgyldig grunnlag. Hjelpelærere og lignende i små stillingsbrøker skal som hovedregel tilsettes fast, med mindre det foreligger ekstraordinært og midlertidig behov for ekstra undervisningsressurser. Fast tilsetting behøver likevel ikke nødvendigvis innebære løpende, aktivt tilsettingsforhold, men kan eksempelvis baseres på avtale om undervisning på bestemte tidspunkt hvert semester.

Arbeidsgruppen har drøftet om også behov for undervisningsvikarer knyttet til fravær ved forskningstermin kan løses med mer fast tilsetting. Arbeidstakeres uttak av forskningstermin medfører stor vikaretterspørsel for å dekke opp undervisning. Dette er behov som melder seg kontinuerlig og samtidig er ganske forutsigbart. Enkelte av arbeidsgruppens medlemmer mener at vikarbehov i slike tilfeller kan ivaretas gjennom en fast tilsatt stab, mens andre mener at en slik løsning ikke lar seg forene med sterk spesialisering. Grad av realisme i et slikt løsningsforslag må trolig vurderes ut fra realiteter i det enkelte fagmiljø, og arbeidsgruppen går derfor ikke videre inn på spørsmålet. Alternativt tiltak for å få ned andelen vikarbehov kan selvfølgelig være å begrense adgangen til forskningstermin, men det ville samtidig beskjære forskernes mulighet til faglig fordypning og konsentrasjon omkring forskningsprosjekter. Det kan igjen undergrave faglige målsettinger, og er dermed etter arbeidsgruppens syn uaktuelt.

Omfanget av undervisningsvikarer kunne trolig også reduseres hvis rekrutteringsprosessen for vitenskapelige stillinger ble effektivisert. UiO gjorde i 2008 en kartlegging blant 40 stillinger på ulike fakulteter som viste at det i gjennomsnitt tok ett år fra kunngjøring av stillingen til tilsetningsvedtak. I påvente av at stillingen blir besatt med ny fast innehaver må institusjonene ofte tilsette vikar for å få ivaretatt undervisning. Kortere tilsettingsprosess kunne altså gi gevinst i form av mindre behov for vikarer. Arbeidsgruppen erkjenner imidlertid at gjeldende prosedyrer for tilsetting i vitenskapelige stillinger ikke lar seg forene med forventninger om rask saksbehandling.

### Konklusjon

Arbeidsgruppen mener det er grunn til å tro at institusjonene benytter langt mer midlertidig tilsetting i undervisningsstillinger enn det er grunnlag for, og at andelen kan reduseres gjennom større grad av reell vurdering ved hver enkelt tilsetting. Studieplasser bør primært opprettes over det ordinære statsbudsjettet. Forslag er konkretisert i utredningens pkt 5.1.d.

### **3.3 Intern planlegging og tilrettelegging**

Arbeidsgruppen har særlig drøftet tre områder hvor institusjonene kan vurdere organisatoriske tiltak med sikte på tilrettelegging for mindre midlertidig tilsetning.

#### **a. Systematisk oversikt over lokal andel midlertidig tilsetning**

Arbeidsgruppen har inntrykk av at institusjonenes bevissthet og kunnskap om bruk av midlertidig tilsetning kan styrkes, og tror at større fokus og oppmerksomhet kan gi gevinst i form av redusert andel midlertidig tilsetning.

På kort sikt kan et effektivt tiltak være å foreta en ”opprydding”, hvor den enkelte institusjon gjennomgår egen portefølje av midlertidig tilsatte og får detaljert oversikt over omfang, individuelle hjemmelsgrunnlag og andre relevante fakta. Viser resultatet eventuelle tilsetningsforhold uten holdbart grunnlag for midlertidighet, må arbeidsgiver ta nødvendige konsekvenser av det.

I neste fase kan det innføres rutiner for systematisk oppfølging av situasjonen, dvs sikre løpende kontroll med andelen midlertidighet og individuelle vilkår. Slike enkle tiltak kan gi varig effekt i form av økt oversikt og dermed økt bevissthet rundt kravet til holdbart grunnlag for midlertidig tilsetning.

Arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd forutsetter at arbeidsgiver minst en gang pr år skal drøfte bruken av midlertidig tilsetning med tillitsvalgte. Gjennom § 1 i ”Forskrift om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper” er statlige arbeidstakere unntatt fra denne bestemmelsen. Arbeidsgruppen kan ikke se noe relevant grunnlag for dette unntaket, og mener at drøftingsplikten bør utvides til også å gjelde statlig virksomhet. Drøftingsplikt kan imidlertid også utledes av hovedavtalens § 12 nr 2, og lokal drøfting om bruk av midlertidig tilsetning bør innføres som fast ordning uavhengig av lovpålegg. Slike årlige drøftinger kan da kombineres med en form for revisjon, hvor partene analyserer om realitetene ved institusjonens bruk av midlertidig tilsetning er i tråd med ønsket policy.

Fokus på redusert omfang av midlertidig tilsetning er allerede inkludert i styringsdialogen mellom lokalt og sentralt nivå. Høsten 2009 ble det i tildelingsbrevet til institusjonene gjort klart at de fra og med 2010 må rapportere til departementet om hvilke tiltak de har iverksatt for å redusere antall midlertidige tilsetninger. Departementet kan eventuelt vurdere å utvide til mer systematisk og aktiv dialog rundt omfang og utvikling av midlertidig tilsetning ved den enkelte institusjon.

#### **b. Strategisk planlegging**

En nøkkel til forutsigbarhet og bevisst forvaltning er at institusjonene kobler planer for henholdsvis faglig og bemanningsmessig utvikling.

Avkastning av prosjekter og lignende skal ikke være isolert til den avgrensede satsingsperioden, men gi gevinst i lengre perspektiv. Kompetanse ervervet gjennom slike satsinger skal bidra til å forsterke institusjonens faglige profil. Omdisponering av personale ved prosjektavslutning må dermed ta sikte på optimal utnyttelse av potensiale som er bygget opp. Kurs må altså stakes ut i tett samspill mellom strategier for henholdsvis faglig utvikling, rekruttering og personalutvikling, og med en horisont som gir forutsigbarhet både for arbeidsgiver og arbeidstaker.

Det kan i dag fremstå som et problem at utvikling av mange fremragende forskningsprosjekter og profilerte forskere ofte ikke er et resultat av institusjonell planlegging. Det er derfor viktig å ivareta både institusjonenes behov for planlegging og den enkelte forskers mulighet og frihet til å utvikle egeninitierte forskningsprosjekter.

Viktige premisser ved utforming av en operasjonell strategi er etter arbeidsgruppens syn at:

- Planlegging, gjennomføring og avvikling av tidsavgrensede satsinger må være koblet opp mot institusjonens langsiktige planer og behov. Det forutsetter blant annet selektiv utvelgelse av eksternt finansierte prosjekter, basert på vurdering av antatt faglig avkastning i forhold til institusjonens egne strategiske prioriteringer
- Det bør etableres mekanismer for vurdering av hvordan kunnskap bygget opp i løpet av satsingsperioder kan fases inn i basisorganisasjonen
- Planer for videre utvikling av faglig virksomhet må inkludere langsiktige bemanningsplaner, utformet etter analyser av hvilke felt som kan posisjonere seg på sikt og dermed bør styrkes, prognoser om videre utvikling i forskningsaktivitet, fluktuasjoner i studentmassen o.l.
- Institusjonene må ha en overordnet strategi for karriereutvikling til medarbeidere som tilsettes på midlertidige satsinger. Det krever oppmerksomhet mot avslutning av den tidsavgrensede satsingen allerede før prosjektet opprettes, ved at personalpolitiske konsekvenser inngår som element i utforming av programmer, prosjekter og lignende

Arbeidsgruppen erkjenner for øvrig at institusjonene også må ta hensyn til regionale satsinger, overordnede føringer knyttet til studietilbud, forskningssatsinger og lignende. Langsiktige planer må altså utformes i dialog med omgivelsene, og tilpasses eksterne forventninger. Utvidet planleggingshorisont som virkemiddel for redusert midlertidighet vil dermed også forutsette større langsiktighet hos andre aktører. Arbeidsgruppen deler Handlingsromutvalgets bekymring for at økt tilførsel av eksterne midler vil begrense institusjonenes mulighet for selvstendige prioriteringer. I rapporten av februar 2010 vises det til (s. 16) at eksterne midler i hovedsak kommer fra offentlige kilder, og pekes på at *”Det er med andre ord politiske beslutninger, nasjonale prioriteringer (ofte store satsinger) og forvaltningens kunnskapsbehov som ligger bak økningen i den eksternt finansierte aktiviteten. Institusjonenes strategiske prioriteringer og nasjonale prioriteringer må i dette systemet finne et godt samspill. Dette fordrer at institusjonene handler aktivt og strategisk på den ene siden, og at bevilgende myndigheter og Forskningsrådet er lydhøre for institusjonenes innspill og egne prioriteringer på den andre siden.”*

### **c. Kompetanseutvikling**

Profesjonell, systematisk ledelse er viktig faktor i forhold til videre utvikling. Gjennom individuell personaloppfølging må det gis tydelige tilbakemeldinger til arbeidstakere om fremtidig karriere- og utviklingsmuligheter, kompetansekrav og forventninger. Arbeidsgruppen viser i den forbindelse til hovedavtalens § 22 nr 2 som forutsetter at *”Den enkelte medarbeider skal følges opp gjennom medarbeider- eller utviklingssamtaler”*. Arbeidsgiver er altså forpliktet til regelmessig individuell dialog, og den plikten omfatter selvfølgelig også midlertidige arbeidstakere. Oversikt over hvem som har personalansvaret for den enkelte arbeidstaker er en forutsetning for implementering av individuell personaloppfølging.

Oppfølging av bestemmelser rundt midlertidig tilsetting forutsetter for øvrig kunnskap om gjeldende regelverk. Universitets- og høyskolesektoren har en særegen styringsform, med midlertidige ledere både på fakultets- og instituttnivå som er i funksjonen for relativt korte perioder. De rekrutteres dessuten i hovedsak fra vitenskapelige stillinger, og har dermed sjelden profesjonell administrativ bakgrunn. Det medfører stort behov for systematisk opplæring ved lederskifter, for å tilføre nye ledere administrativ kompetanse, inkludert basiskunnskap om personaladministrativt lov- og avtaleverk. Rammeverket rundt midlertidig tilsetting må i den forbindelse gis tilstrekkelig fokus, slik at instituttledere og dekaner tilegner seg forutsetninger for å forvalte det etter intensjonen.

Arbeidsgruppen mener dermed at intensivert opplæringsvirksomhet er tiltak som relativt raskt kan medføre redusert andel midlertidig tilsetting, som følge av økt bevissthet og kunnskap på ledernivå.

Lederopplæring gis, i hvert fall ved større institusjoner, som hovedregel i lokal regi. Behov for felles referanserammer og forståelse av gjeldende lovverk kan imidlertid kanskje tilsi at også departementsnivå bør bidra med koordinert opplæring.

### Konklusjon

Arbeidsgruppen mener at tiltak med sikte på økt innsikt og bevissthet rundt kravet til holdbart grunnlag for midlertidig tilsetting vil gi gevinst i form av flere faste tilsetningsforhold. Forslag til tiltak er konkretisert i utredningens pkt 5.1 a og b og 5.2 c.

Arbeidsgruppen legger også til grunn at forutsigbar dimensjonering forutsetter langsiktige bemanningplaner, og fremmer forslag til tiltak i utredningens pkt 5.1.f. Et slikt verktøy kan imidlertid påvirke tradisjonen med forskergenererte prosjekter. Dette kan bli en kulturell utfordring, og er nærmere omtalt i utredningens pkt 4.1.

### **3.4 Organisering av aktivitet i randsonen**

Uhl § 12-4 åpner for at *”En institusjon kan, innenfor generelle retningslinjer fastsatt av departementet, opprette eller delta i selveiende tiltak eller i selskap når slik deltakelse er av interesse for institusjonens faglige virksomhet og til nytte for samfunnet”*. Kunnskapsdepartementet har fastsatt *”Reglement for statlige universiteter og høyskolers forpliktende samarbeid og erverv av aksjer”*, som blant annet forutsetter at *”Når institusjonen organiserer aktivitet i egne rettssubjekt, skal institusjonene bruke aksjeselskap som organisasjonsform”*.

Arbeidsgruppen har drøftet om et virkemiddel kunne være alternativ organisering av en del virksomhet. Organisering av mer eksternt finansiert aktivitet i selvstendige rettssubjekt ville begrense andelen midlertidig tilsetting, fordi tilsetningsforhold da faller inn under arbeidsmiljølovens strengere vilkår for midlertidighet. Hvis prosjekter organiseres under aksjeselskap vil arbeidstakerne gjennom arbeidsmiljølovens regulering i større grad være sikret faste tilsetningsforhold, og i den forstand større forutsigbarhet.

Arbeidsgruppen anbefaler ikke en slik løsning. Er forskeren tilsatt i randsoneselskap vil det gi utslag på universitetets/høyskolens finansieringsgrunnlag, fordi prosjektfinansiering og produksjon tilskrives selskapet. Universitet/høyskole kan dessuten bare øve innflytelse gjennom samarbeidsavtaler og deltakelse i selskapets generalforsamling og styre, og mister dermed direkte styringsrett som arbeidsgiver. Sett fra arbeidstakernes side kan det også være spørsmål om arbeidsforholdet i realiteten er mer forutsigbart, selv om de i større grad sikres faste tilsetningsforhold. Som selvstendig rettssubjekt er selskapet alene ansvarlig for å sikre bærekraftig økonomi, og dermed avhengig av tilgang på oppdrag. Eventuell svikt i inntekter kan fremtvinge behov for nedbemanning,

og ved oppsigelse har arbeidstaker svakere sikkerhetsnett etter arbeidsmiljøloven enn etter tjenestemannsloven.

Spørsmål om alternativ organisasjonsform kan dessuten ikke ensidig vurderes ut fra ambisjoner om mindre midlertidig tilsetting. Uhl § 12-4 tar forbehold om at ”*Institusjonen må ikke begrense sin selvstendighet i faglige spørsmål og kan ikke skille ut sine ordinære undervisnings- og forskningsoppgaver*”. Aktivitet som inngår i universitetets/høgskolens kjernevirksomhet skal således organiseres innenfor ordinær struktur.

### Konklusjon

Organisering av aktivitet i randsonen er ikke et egnet virkemiddel for å redusere bruken av midlertidig tilsetting.

### **3.5 Spørsmål rundt tjenestemannslovens regulering av midlertidig tilsetting**

Størrelsen på omfang av midlertidig tilsetting påvirkes selvfølgelig av hvor stor adgang lovgiver gir for midlertidige kontrakter. Innstramming i lovlig adgang til midlertidig tilsetting ville dermed automatisk gi effekt i form av mindre midlertidig tilsetting.

Når universitets- og høgskoleloven gir særlig adgang til midlertidig tilsetting ved konkret definerte grunnlag, så er det i erkjennelse av at universiteter og høyskoler har enkelte stillinger som etter sitt formål er midlertidige. Forslag om å oppheve unntakshjemler regulert i den særloven vil etter arbeidsgruppens syn neppe tjene noe relevant formål.

Myndighetene kunne derimot vurdere større grad av likhet mellom tjenestemannslovens og arbeidsmiljølovens rammer. Det er da særlig aktuelt å se på tjml § 3 nr 2 bokstav a, som åpner for midlertidig tilsetting når ”*tjenestemannen trengs bare for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag*”. Likeledes på tjml § 3 nr 2 b, som hjemler adgang til midlertidig tilsetting når ”*Arbeidet ennå ikke er fast organisert og det derfor er usikkert hvilke tjenestemenn som trengs*”. Arbeidsgruppens kartlegging tilsier at sistnevnte bestemmelse er lite i bruk. Spørreundersøkelsen har derimot dokumentert at en betydelig del av institusjonenes andel midlertidige tilsettingsforhold er hjemlet i tjml § 3 nr 2 bokstav a.

Grunnlaget for å hevde at statlig sektor har større behov enn øvrig arbeidsmarked for slike bestemmelser kan diskuteres. Aml § 14-9, første ledd bokstav a gir adgang til midlertidighet ”*når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten*”. Kravet om at arbeidet må ”*atskille seg*” fra det som ordinært utføres i virksomheten er en presisering av uttrykket ”*arbeidets karakter*”. Arbeidsgiver må altså kunne underbygge at selve oppgaven etter sitt formål er midlertidig. Det er likevel ikke noe absolutt krav at arbeidsoppgavene innholdsmessig må avvike fra det som regulært utføres i virksomheten. Sesongavhengig og sterk økning av ordinære oppgaver vil kunne gi adgang til midlertidig tilsetting. Som illustrasjon nevnes ekstrahjelp ved studentopptak eller ekstra undervisningsressurser ved uforutsette og klart tidsavgrensede svingninger i studenttilstrømning. Likeledes ved avgrensede prosjekter som krever kompetanse ut over det ordinære. Begrunnelser som økonomiske forhold eller usikkerhet rundt fremtidig utvikling og oppgavetilfang vil derimot ikke legitimere midlertidighet etter arbeidsmiljøloven.

Arbeidsgruppen kan ikke se noen grunn til at statlig sektor i større grad enn arbeidslivet for øvrig skal kunne tilsette midlertidig slik tjml`s § 3 nr 2 bokstavene a og b i dag åpner for.

## Konklusjon

Arbeidsgruppen mener det er grunnlag for å se nærmere på det reelle behovet for videreføring av tjml § 3 nr 2 bokstavene a og b. Eventuelle endringer i tjenestemannsloven vil imidlertid berøre hele statlig sektor, og dermed kreve kartlegging av konsekvenser også for institusjoner utenom universitets- og høyskolesektoren. Det ligger utenfor arbeidsgruppens mandat, men konkret forslag om videre vurdering er innarbeidet under utredningens pkt 5.3 a.

### **3.6 Bestemmelser knyttet til eksternt finansiert personale**

I forhold til rettslig regulering kan det være grunn til å reise spørsmål ved forskriftsbestemmelser i tjenestemannsloven, som gir eksternt finansiert personale svakere vern enn øvrig personale.

Begrepet ”eksternt finansiert” er ikke presist definert i forskriftsbestemmelsene, og det gir uklarhet i forhold til hvor stort omfanget av delfinansiering fra institusjonen selv kan være før arbeidstakers rettigheter påvirkes. Daværende Administrasjonsdepartementet uttalte i forbindelse med kongelig resolusjon av 15. desember 1995 at: ”Med eksternt finansiert personale forstås tjenestemenn som er midlertidig tilsatt i en virksomhet for å utføre oppdrag som helt ut, eller i det alt vesentlige, finansieres ved inntektsføring fra en annen virksomhet”. Konkretisering av hva som utgjør ”vesentlig” del av finansieringen vil imidlertid være skjønnsmessig, og det gjør arbeidstakers rettsstilling usikker.

Arbeidsgruppen har for øvrig diskutert:

- Forskriftens § 2 nr 4, som sidestiller bortfall av oppdragsinntekter med bortfall av arbeid. Bestemmelsen legger til grunn at opphør av ekstern finansiering automatisk innebærer at oppgaven ikke videreføres. Det er imidlertid ikke nødvendigvis realiteten, og kan tilsi behov for justering av bestemmelsens ordlyd slik at grunnlag for videreføring av tilsettingsforholdet bedømmes uavhengig av finansieringskilde.
- Forskriftens § 7 nr 2 bokstav b, som avskjærer ”midlertidig tilsatt undervisnings- og forskningspersonale som er tilsatt for å utføre oppdrag som er eksternt finansiert” fra fortrinnsrett. Ordlyden må forstås dithen at eksternt finansierte som er fast tilsatt, i motsetning til midlertidige, har fortrinnsrett. Likeledes har både faste og midlertidige i teknisk-administrative stillinger fortrinnsrett, selv om de er eksternt finansiert. Støttepersonale er imidlertid i mindre grad enn forskere spesialisert, og dermed også lettere å omdisponere til alternative stillinger. Medlemmene Rindal, Paulsen, Ravnanger, Syvertsen og Tverberg mener at motivet bak differensiering mellom henholdsvis fast og midlertidig undervisnings- og forskningspersonale er vanskelig å se. Sterkere krav til bruk av faste tilsettingsforhold bør etter disse medlemmenes syn følges av at dette personalet ikke opparbeider fortrinnsrett. Eksternt finansiert personale kan gjennom forskriftens § 2 nr 4 unntas fra regler om kunngjøring, innstillings- og tilsettingsprosedyrer. I motsetning til øvrig personale kan de altså tilsettes uten ordinær konkurranse. Bakgrunnen er at oppdragsgiver i enkelte tilfeller stiller som vilkår for bevilgningen at en bestemt arbeidstaker utfører oppdraget, samtidig som det kan være behov for rask tilsetting. At arbeidstaker da i etterkant skal ha rett til å kreve fortrinn til andre ledige stillinger, og dermed avskjære arbeidsgivers handlingsrom i rekrutteringsprosesser, fremstår som urimelig. Arbeidsgruppens øvrige medlemmer (Nustad, Olsson, Nodenes og Berg) er uenige i at fortrinnsretten skal strammes inn. Disse medlemmene mener at dersom fortrinnsretten tas bort for fast tilsatte på eksternt

finansiering innebærer fast tilsetning ingen andre fordeler enn rett på formell oppsigelse samt noe lengre oppsigelsestid. For ansatte på eksternt finansiering er derfor fortrinnsretten den viktigste konsekvensen av å være fast ansatt. Fortrinnsrett er viktig for å sikre at det foretas en vurdering av annet passende arbeid i forbindelse med oppsigelse og for å oppnå mest mulig stabile tilsetningsforhold over tid.

- Forskriftens § 11 nr 3, som slår fast at krav om ventelønn ikke kan gjøres gjeldende av arbeidstakere tilsatt for å utføre eksternt finansierte oppdrag. Det har i arbeidsgruppen vært spørsmål om ventelønnsordningen også burde omfatte eksternt finansierte personale. Eksterne midler inngår nå som tung del av institusjonenes finansielle fundament. Da kan individuell forskjellsbehandling avhengig av finansieringskilde for lønn virke urimelig, sett fra arbeidstakerens ståsted. Arbeidsgruppen legger imidlertid vekt på at den eksternt finansierte aktiviteten i stor grad påvirkes av aktører utenfor institusjonenes ledelse, og da bør institusjonene ikke pålegges å bære økonomiske konsekvenser når bevilgninger opphører. Arbeidsgruppen slutter seg i dette spørsmålet til resonnetet i i kongelig resolusjon av 15. desember 1995, hvor det vises til at: *”Dersom statlig virksomhet må legge inn dekningsbidrag for eventuelle ventelønnsutgifter i sine priser for å kunne betale utgiftene til personell som mister arbeidet, vil dette etter vår mening kunne svekke virksomhetens konkurranseevne. Dersom ventelønnsutgifter må dekkes over virksomhetens ordinære budsjett, vil dette kunne skade den ordinære drift. Fremtidige ventelønnsutgifter vil da kunne legge en demper på virksomhetens evne til å drive med oppdragsfinansierte tjenester”*.

### Konklusjon

Arbeidsgruppen mener at de aktuelle forskriftsbestemmene bør presisere nærmere hva som menes med begrepet *”eksternt finansierte”*. Videre at forskriftens § 2 nr 4 som sidestiller bortfall av oppdragsinntekter med bortfall av arbeid bør omformuleres, slik at grunnlag for videreføring av arbeid vurderes uavhengig av finansieringskilde. Forslag er konkretisert i utredningens pkt 5.3 b og c.

Medlemmene Rindal, Paulsen, Ravnanger, Syvertsen og Tverberg mener at mer fast tilsetning i eksternt finansierte forsknings- og undervisningsstillinger må kombineres med at fortrinnsrettsordningen for eksternt finansierte personale, jf § 7 nr 2, i undervisnings- og forskerstillinger strammes inn. Med det vilkåret kan institusjonene benytte større grad av fast tilsetning uten å risikere at fortrinnsrettsordninger avskjærer kvalifikasjonsprinsippet ved rekruttering. Forslag er konkretisert i utredningens pkt 5.3 d. Arbeidsgruppens øvrige medlemmer, Nustad, Olsson, Nodenes og Berg, går i mot forslaget.

### **3.7 Regulering av vikariat for innehaver av vitenskapelig stilling**

Tjml's forskrifter § 2 nr 3 regulerer at:

*”Vikar for tjenestemann som har permisjon for å være*

- *medlem av regjeringen*
- *medlem av Stortinget*



- statssekretær
- statsrådets politiske rådgiver
- tjenestemann i åremålsstilling
- innehaver av vitenskapelig stilling

*plikter å fratruke uten oppsigelse når stillingens faste innehaver inntreier i stillingen, selv om vikariatet har vart mer enn 4 år. Dersom vikariatet har vart mer enn 4 år, skal vedkommende ha fortrinnsrett til ny stilling (jf. lovens § 13 nr. 1 a og forskriftens § 7 nr. 2). ”*

Bestemmelsen gir vikar for innehaver av vitenskapelig stilling dårligere stillingsvern enn øvrige vikarer, for eksempel vikarer for administrativt personale i universitets- og høyskolesektoren. Departementet har i brev til Forskerforbundet av 28. oktober 2009 opplyst at det "*ikke har vært i stand til å finne en begrunnelse for at dette unntaket ble tatt inn i forskriften*". Videre heter det at departementet anser det som rimelig klart at meningen med unntaket var å forhindre at vikarer for innehavere av vitenskapelig stilling skulle oppnå "sterkt stillingsvern" i en slik stilling.

Hovedregelen er imidlertid at alle stillinger skal kunngjøres og vikarer for vitenskapelig personale blir dermed tilsatt etter en vurdering av vedkommendes kvalifikasjoner på samme måte som for alle andre tjenestemenn. Det er derfor ikke noen saklig grunn til å opprettholde dårligere stillingsvernsregler for vikar for vitenskapelig personale. Tallmaterialet som arbeidsgruppen har fått fra institusjonene tyder også på at en stor andel av de midlertidig tilsatte er ansatt som vikar etter tjenestemannslovens § 3 nr 2 c. Dersom vitenskapelig tilsatte gis samme stillingsvern som andre tjenestemenn vil det kunne bidra til at institusjonene i større grad enn i dag følger hovedregelen om kunngjøring av stillinger, samt i større grad vurderer om behovet er av varig eller midlertidig karakter.

### Konklusjon

Arbeidsgruppen mener at forskriftens § 2 nr 3 bør endres ved at formuleringen "*innehaver av vitenskapelig stilling*" tas ut, for å gi disse vikarene samme vilkår som vikarer i øvrige stillinger.

### **3.8 Regulering av bistillinger**

Vanlig praksis er at tilsettingsforhold i bistilling avsluttes automatisk ved periodens utløp, uten oppsigelse fra noen av partene. Periode i bistillinger varer imidlertid ofte over fire år, og dermed reises spørsmål om arbeidstaker da har sterkt oppsigelsesvern, jf tjml § 10, siden lovverket ikke eksplisitt definerer bistillinger som "åremål". Rettstilstand med hensyn til formelle vilkår for opphør er altså uklart.

Lovforarbeider (Innst. O nr 1 (2006-2007) s. 1) begrunner midlertidighet i bistillinger i behov for å "*sikre faglig utveksling mellom institusjonene og å knytte til seg kompetanse fra nærings- og arbeidsliv*". Med henvisning til dette bør det etter arbeidsgruppens syn også slås entydig fast at arbeidstaker skal fratruke ved periodens utløp.

Arbeidsgruppen viser samtidig til at virkeområde for hjemmelen er noe uklart. Uhl § 6-6 definerer bistilling som "*undervisnings- og forskerstillinger*", men det er ikke konkretisert om dette må være kombinerte stillinger eller om det også kan være rene undervisningsstillinger eller rene forskerstillinger. Tradisjonelt brukes bistilling til professor II, men den benyttes også til andre typer kompetanse. Det er bekreftet gjennom arbeidsgruppens spørreundersøkelse at bistillingsadgangen brukes til eksempelvis tilsetting som universitetslektor. Det betyr at institusjonene kan anvende bistillingshjemmel som grunnlag for midlertidighet i rene undervisningsoppdrag, dvs som ren

ekstraressurs for å dekke løpende oppgaver. Dette er neppe i tråd med lovgivers intensjon med stillingen, som var formalisert samarbeid med industri, næringsliv, helsesektor, instituttsektoren m.m.

### Konklusjon

Arbeidsgruppen mener det er behov for forskrift som tydeliggjør virkeområde og vilkår for fratredelse ved bruk av bistillinger, jf uhl § 6-6, og tjml's forskrifter § 5b, og har konkretisert forslag i utredningens pkt 5.3.

### **3.9 Karriereplanlegging for forskerrekutter**

Forskerrekutter inngår ikke i målgruppen for vurdering av redusert andel midlertidighet, og det er dermed heller ikke aktuelt å fremme forslag om mer bruk av faste kontrakter i denne kategorien. Arbeidsgruppen har imidlertid reflektert noe rundt betydningen av å følge opp stipendiater med karriereveiledning.

Det er i den senere tid synliggjort en del frustrasjon blant forskerrekutter med hensyn til syn på fremtidsmuligheter. Undersøkelser kan tyde på at årsaker delvis ligger i manglende samsvar mellom stipendiatenes forventninger og reelle karrieremuligheter. En kartlegging gjennomført av NIFU STEP (rapport 38/2009) for Forskerforbundet viste at flertallet av stipendiatene har ambisjoner om forskerkarriere. De ønsket seg fortrinnsvis inn i universitets- og høyskolesektoren, og hadde lite informasjon om andre karrieremuligheter. Det er imidlertid langt flere som tar doktorgrad enn det universitets- og høyskolesektoren kan sysselsette. Økt satsing på forskerutdanning har ført til kraftig økning i antallet doktorgradskandidater, som er omtrent doblet siste tiår. Dette er bevisst nasjonal politikk for å heve kunnskapsnivået i samfunnet generelt. Utdanningskapasiteten er dimensjonert for å ivareta hele samfunnets behov, som instituttsektoren, næringsliv, industri, helsevesen m.m. Det betyr at majoriteten av stipendiater ikke kan forvente karriere som forsker innenfor universitets- og høyskolesektoren. I 2009 var det totalt tilsatt i 4 419,6 årsverk som stipendiat, mot bare 971,4 årsverk som postdoktor. Bare rundt 20 % kan dermed forvente å få postdoktorstilling, og svært mange må velge karriere utenfor akademien.

Arbeidsgruppen vil i denne forbindelse påpeke betydningen av at institusjonene følger opp forskerrekuttene gjennom medarbeidersamtaler og andre tiltak, hvor karriereplanlegging settes på dagsorden. Det kan bidra til realitetsorientering med hensyn til reelle muligheter for forskerkarriere og dermed større forutsigbarhet for den enkelte. Arbeidsgruppen viser i denne forbindelse til at også stipendiatene omfattes av hovedavtalens § 22 nr 2, som forutsetter at *”Den enkelte medarbeider skal følges opp gjennom medarbeider- eller utviklingssamtaler”*.

Arbeidsgruppen har for øvrig diskutert ordning med innstegsstillinger, såkalt tenure track. Tenure track er opprinnelig en amerikansk rekrutteringsordning for yngre forskere, som etter hvert er innført i flere land. Arbeidstakeren tilsettes midlertidig som ”assistant professor” etter avlagt doktorgrad, og vurderes regelmessig gjennom en seks års prøveperiode. Etter syv år evalueres vedkommende endelig, og får da enten tilbud om fast stilling eller må fratredelse stillingen. Innføring av slik stilling vil imidlertid innebære utvidet adgang til midlertidig tilsetting, og arbeidsgruppen anser dermed ikke dette som relevant tiltak i forhold til mandatet om redusert midlertidig tilsetting.

### Konklusjon

Arbeidsgruppen anbefaler institusjonene å legge stor vekt på individuell oppfølging av stipendiater gjennom medarbeidersamtaler, med dialog og realitetsorientering rundt muligheter for videre karriere i og utenfor universitets- og høyskolesektoren.

### **3.10 Fire-årsregelens anvendelse på forskerutdanningsperiode**

Siden utdanningsstillinger i sitt formål er midlertidige, har disse i utgangspunktet liten interesse for ambisjoner om redusert andel midlertidighet. Det pågår imidlertid nå en diskusjon rundt konsekvenser der stipendiaten går direkte over i annen type stilling etter endt utdanningsperiode. Medlemmene Rindal, Paulsen, Ravnanger, Syvertsen og Tverberg ønsket derfor at arbeidsgruppen også skulle berøre dette spørsmålet, selv om det ikke direkte griper inn i problemstillinger rundt for stor andel midlertidighet.

Utdanningsstillinger er i utgangspunktet unntatt fra 4-årsregelen i tjenestemannsloven, men Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet (FAD) har forutsatt at arbeidsforhold inngått med ulike hjemmelsgrunnlag skal vurderes samlet. Rettsvirkninger knyttes til den stilling arbeidstakeren er i på tidspunktet for beregning av tjenestetiden. FAD har i brev til Kunnskapsdepartementet (KD) av 1. september 2009 vist til at ”*typen av det siste tilsetningsforholdet er avgjørende for å fastslå hvorvidt sterkt stillingsvern er oppnådd eller ikke. Det forhold at tidligere tilsetningsforhold har vært unntatt fra tjenestetidsberegning (eksempelvis åremåls- eller utdanningsstillinger) er ikke relevant i denne forbindelse.*” Den forståelsen innebærer at hvis arbeidstaker først er fire år i utdanningstilling og deretter går direkte over i vikariat som eksempelvis førsteamanuensis internt, så medregnes stipendiatperioden i forhold til 4-årsregelen. Konsekvensen er at vedkommende umiddelbart får sterkt stillingsvern etter tjml § 10, dvs oppsigelsesvern på linje med fast tilsatte.

Aml § 14-9 avgrensner 4-årsregelens virkeområde til midlertidighet begrunnet i at ”*arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten*” og vikariater som varer over fire år. Den loven legger altså formålsbetraktninger til grunn, dvs at 4-årsregelen kommer kun til anvendelse der oppgavene reelt sett viser seg å være av permanent karakter. Rekkevidden av 4-årsregelen i henholdsvis tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven er altså ulik.

KD påpekte i brev til FAD av 4. juni 2009 at gjeldende fortolkning av tjenestemannsloven ”*stiller det universitet som har hatt vedkommende tilsatt, og uteksaminert kandidaten, i en betydelig vanskeligere posisjon enn andre arbeidsgivere, herunder andre universiteter, høyskoler og forskningsinstitutt, ved at de ikke kan tilsette doktoranden i en midlertidig stilling direkte etter stipendiatstillingen uten at vedkommende oppnår sterkt stillingsvern*”. Fra sektoren har det blitt anført at når stipendiat er gis rettskrav på fast vitenskapelig stilling, settes kvalifikasjonsprinsippet ut av kraft, og institusjonene avskjæres fra mulighet til å sikre høyest mulig tilgjengelig kompetanse gjennom fri konkurranse om stillingene. Det har også blitt ytret bekymring for at FADs forståelse av 4-årsregelen kan føre til ”yrkesforbud” for stipendiat med nylig avlagt doktorgrad. Hvis tilbud om midlertidig oppdrag medfører rettsvirkninger i form av krav på fast stilling kan konsekvensen bli at arbeidsgiver er forsiktig med å inngå slike kontrakter.

Lovgivers intensjon med 4-årsregelen er at tilsetningsforhold som varer over fire år indikerer et stabilt behov for arbeidskraften. Medlemmene Rindal, Paulsen, Ravnanger, Syvertsen og Tverberg kan ikke se at den begrunnelsen har noen relevans for utdanningsstillinger, som nettopp skal være midlertidige. Disse medlemmene er bekymret for at medregning av utdanningsperiode kan svekke troverdigheten i begrunnelsen bak 4-årsregelen. I så fall risikerer vi at også bestemmelsens generelle legitimitet svekkes, og dermed også brukernes lojalitet i forhold til oppfølging. Hvis forståelsen for 4-årsregelen reduseres, så kan det igjen påvirke den allmenne forståelsen for krav til begrensning av midlertidighet.

#### Konklusjon

Medlemmene Rindal, Paulsen, Ravnanger, Syvertsen og Tverberg mener rettstilstanden må være at forskerrekutter bare opparbeider stillingsvern for perioder hvor de har hatt ordinære arbeidsplikter tilsvarende andre arbeidstakere. En åremålsperiode for stipendiat på fire år innebærer normalt tre år med forskerutdanning og ett år til ordinært arbeid. De årene som utgjør ren forskerutdanning bør ikke

gi uttelling, siden arbeidstaker i den perioden ikke har vært underlagt ordinær arbeidsplikt. Konkret forslag fremgår av utredningens pkt 5.4 a.

Medlemmene Nustad, Olsson, Nodenes og Berg er uenige, og viser til at forslaget strider mot mandatet hvor det heter at arbeidsgruppen "skal foreslå tiltak departementet og/eller institusjonene kan iverksette for å redusere bruken av midlertidige tilsetninger i universitets- og høyskolesektoren." Disse medlemmene viser til at forslaget ikke vil bidra til å redusere bruken av midlertidig tilsetting, men vil tvert i mot kunne øke det samlede omfanget av bruken av midlertidig tilsetting i sektoren. Se nærmere omtale under pkt 5.4.a.

### **3.11 Bruk av postdoktor**

Tilsetningsvilkår for postdoktor er regulert i Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat, § 1-2. Som det fremgår av bestemmelsenes fjerde ledd skal *"Åremålsperioden være fra to til fire år"*. Videre vises det til at *"Ved ansettelse utover to år avgjør arbeidsgiver om den ansatte skal pålegges pliktarbeid i form av undervisningsarbeid og tilsvarende arbeid, og omfanget av eventuelt pliktarbeid."*

Tilsetting som postdoktor skal ha kvalifisering til toppstilling (professor) som hovedformål. Stillingen er en midlertidig åremålstilling og det er viktig å påse at den ikke misbrukes til å utføre ordinære forsknings- og undervisningsoppgaver. Tilsetting som postdoktor skal ikke være nødvendig for å oppnå fast tilsetting i vitenskapelig stilling. Dette ville ført til en formalisering av enda lengre midlertidige forskerkarrierer enn i dag. For å oppfylle intensjonen og unngå misbruk må forskriftens krav til innhold, særlig knyttet til kvalifisering i postdoktorløpet, tydeliggjøres. Etter arbeidsgruppens syn bør forskriften blir mer tydelig på hva som er innholdet i en postdoktorstilling

#### Konklusjon

Arbeidsgruppen mener det er behov for tydeliggjøring av vilkår ved tilsettingsforhold som postdoktor, og fremmer forslag om endring i gjeldende forskrift i utredningens pkt 5.4 b.

### **3.12 Finansieringsmekanismer og styringsdialog**

Grunnbevilgningen tildeles gjennom det etablerte finansieringssystemet for den direkte statlige bevilgningen til institusjonene, og utgjør hoveddelen av universitets- og høyskolesektorens inntekter. Statstilskudd i prosent av totale driftsinntekter var i 2009 for universitetene 71,2 %, for statlige vitenskapelige høyskoler 74,6 % og for statlige høyskoler 87 %.

Arbeidsgruppen har diskutert om budsjettmodellen undergraver målsettinger om mindre midlertidig tilsetting, ved at kortsiktig planleggingshorisont reduserer muligheten for langsiktige investeringer. De ulike institusjonenes handlingsrom påvirkes ulikt av finansieringssystemet, avhengig av blant annet type institusjon, størrelse og bruk av insentiver internt i egen institusjon, men kortsiktig perspektiv gir uansett risiko for bruk av midlertidig tilsetting.

Årlige økonomiske rammer fastsettes ut fra en kombinasjon av politiske prioriteringer og resultatbasert uttelling på utvalgte indikatorer. Indikatorene i den resultatbaserte forskningskomponenten skal stimulere til økt forskningsproduksjon, men potten har ikke økt i takt med økt forskningsinnsats og resultater. Handlingsromutvalget viste i sin rapport av februar 2010 til (s

6) at ”den er kun indeksjustert”, og at ”Resultatene er dermed devaluert med over 30 % eller 0,5 milliarder siden innføringen i 2006”. Handlingsromutvalget stiller også spørsmål ved om politisk styring og prioriteringer går på bekostning av institusjonenes muligheter og evne til selv å utforme og realisere strategier og prioriteringer. I rapporten pekes det blant annet på at (s. 32) ” *Tildelinger fra Norges forskningsråd kan redusere institusjonenes handlingsrom for egne forskningsprioriteringer der deres egenfinansiering blir for stor eller uhensiktsmessig og dermed binder opp mye av grunnbevilgningen.* ”

Finansieringssystemet er et styringsvirkemiddel som skal støtte opp under målsettinger for sektoren, og da må det gi tilfredsstillende mulighet for langsiktig strategisk planlegging. Som alternativ til ett-årige budsjetter kunne det vurderes å innføre eksempelvis 3-årige. Det ville gi utvidet planleggingshorisont og dermed tryggere plattform for analyse av aktivitetsnivå og bemanningsbehov i lengre perspektiv. En slik endring kan også gi bedre kvalitet på det årlige etatsstyringsmøtet mellom institusjonene og departementet, bedre mulighet for langsiktig kobling mellom strategi og ressurser og for vurdering av finansielt rom for realisering av pålagte oppgaver.

### Konklusjon

Arbeidsgruppen ser det ikke som del av sitt mandat å fremme konkrete forslag knyttet til budsjettrelaterte styringsmekanismer, men vil understreke sammenhengen mellom myndighetenes valg av finansieringsmodell og sektorens andel midlertidig tilsetning.

## **4 DILEMMAER**

Arbeidsgruppen vil særlig peke på følgende utfordringer:

### **4.1 Forskerinitiering av prosjekter versus strategisk planlegging**

Arbeidsgruppen mener at bemanningsplaner er en nøkkel til forutsigbar dimensjonering av personalet, men oppfølging av langsiktige planer vil kreve sterk og konsekvent styring fra arbeidsgiver av faglig aktivitet. Det utfordrer tradisjonen med forskergenererte prosjekter.

Mye av prosjektaktiviteten initieres av forskerne selv, dvs ”nedenfra”, idet enkeltforskere og forskergrupper har stor selvstendighet i forhold til å søke NFR og andre kilder om prosjektmidler. Forskere som får gjennomslag for søknader om finansiering, styrer i realiteten i stor grad hvilke forskningsfelt universiteter og høyskoler dyrker frem. Aktivitet bestemmes altså av de som demonstrerer potensiale ved å bringe opp gode prosjekter.

Får en forsker tilslag på søknad som ikke faller inn under institusjonens langsiktige faglige planer, kan det skape press i forhold til interne prioriteringer. Sterkere styring av faglig aktivitet gjennom oppfølging av langsiktige bemanningsplaner forutsetter dermed mer selektiv prosjektinnhenting. En risiko er da at institusjonen kan bli tvunget til å avvise prosjekt som en forsker på eget initiativ har funnet finansiering til. Dette blir i så fall en omlegging som arbeidsgruppen antar vil være kontroversiell, og en utfordring i dagens kultur. Vi kan dessuten møte konsekvenser som at forskeres motivasjon for å generere prosjekter reduseres.

## **4.2 utfordringer ved bruk av oppsigelse**

En stor utfordring knyttet til fast tilsetning er at krav til arbeidstakerne om høy grad av individuell spesialisering begrenser rom for personalmessig omdisponering. En konsekvens er dermed at økt bruk av fast tilsetning kan tvinge frem utvidet bruk av oppsigelse som virkemiddel.

Saklighetskravet er det samme enten oppsigelse skjer etter tjenestemannslovens eller arbeidsmiljølovens regler. Oppsigelse i statlig sektor utløser imidlertid mer omfattende rettsvirkninger, med blant annet 6 måneders oppsigelsestid, klageadgang, fortrinnsrett til passende stillinger i hele staten og ventelønn, som skal finansieres av arbeidsgiver. Ventelønnsordningen kan påføre institusjonene utgifter i lang tid etter at arbeidsforholdet er opphørt. Arbeidslivet for øvrig reguleres av arbeidsmiljølovens regler om oppsigelse. Der er oppsigelsestiden vesentlig kortere enn i staten, det er ingen klageadgang tilsvarende statens, mindre omfattende fortrinnsrettsordning og ingen ventelønnsordning. Dette forklarer blant annet hvorfor private forskningsinstitutter og andre samarbeidsinstitusjoner i randsonen lettere kan tilsette fast på prosjekter. Når privat og offentlig virksomhet på denne måten gis ulike vilkår så blir også innbyrdes mulighet for konkurranse, fleksibilitet og omstilling påvirket.

Langvarige oppsigelsesprosesser er for øvrig et problem i seg selv, særlig i forhold til eksterne prosjekter. Skal institusjonene sikre seg mot å bli påført utilsiktede økonomiske forpliktelser, så må oppsigelsesprosess iverksettes minst  $\frac{3}{4}$  år før kontrakten utløper. Arbeidsgruppen ser at dette kan medføre betydelig administrativ merbelastning for institusjonene. Mange eksternt finansierte prosjekter får tilsagn om midler for korte intervaller om gangen. Bekreftelse fra oppdragsgiver om videreføring av finansiering gis ofte på et svært sent tidspunkt i perioden, i enkelte tilfeller bare uker før gjeldende kontrakt utløper. Ofte vil oppsigelsesprosess underveis derfor vise seg bortkastet, fordi oppdragsgiver i ”tolvte time” likevel viderefører bevilgningen.

Tvister ved oppsigelse er ressurskrevende.

Oppsigelse som virkemiddel gir også kulturmessige utfordringer. Ved større grad av fast tilsetning må oppsigelse bli mer akseptert som legitim mekanisme, ikke bare for eksternt finansierte personale men som allment prinsipp. Dette er også fremhevet av deltakere i arbeidsgruppens spørreundersøkelse som viktig forutsetning for mer fast tilsetning. Statlige institusjoner forvalter fellesskapets midler, og er forpliktet til å disponere disse slik at samfunnet får gevinst av investeringen. Det forutsetter blant annet forståelse for at bortfall av arbeid tilsier bemanningsmessig tilpassing, og bruk av de virkemidler som ligger i tjenestemannsloven for avslutning av tilsetningsforhold.

## **4.3 Kvalifikasjonsprinsippet versus fortrinnsrett**

Ved oppsigelse har arbeidstaker lovfestet fortrinnsrett til passende ledig stilling. Det er gjort unntak for midlertidig tilsatt undervisnings- og forskningspersonale i eksternt finansierte oppdrag, men vilkåret er uansett at oppsigelse skal være saklig, dvs at det ikke finnes noe alternativ. I forkant av oppsigelse må arbeidsgiver dermed ha klarlagt at det ikke finnes aktuelle oppgaver å tilby arbeidstakeren.

Problemstillinger rundt fortrinnsrett knytter seg særlig til at kvalifikasjonsprinsippet settes ut av kraft.

Med økt kvalitet i forskning og utdanning som strategisk mål er institusjonene avhengige av å rekruttere toppkompetanse, dvs medarbeidere som kan sette agenda for faget nasjonalt og

internasjonalt. Ambisjoner om å få flere forskere, forskergrupper og fagmiljøer i internasjonal front krever handlingsrom i forhold til rekruttering av best mulig kompetanse. Kravet for å gjøre gjeldende fortrinnsrett er imidlertid kun at arbeidstakeren er kvalifisert for stillingen. En overtallig kan altså gjøre krav på enhver ledig stilling som vedkommende er formelt kvalifisert for. Dermed avskjæres arbeidsgivers adgang til å velge den best kvalifiserte kandidaten, og det lar seg vanskelig forene med ambisjoner om å tiltrekke seg høyest mulig kompetanse. Rettskrav på stilling kan også innebære at institusjonen må tilsette kandidater med en kompetanseprofil som avviker fra definerte satsingsområder.

Arbeidsgruppen ser at stort omfang fortrinnsberettigede i langsiktig perspektiv kan påvirke både kvalitet og innretning på den faglige virksomheten. Når kvalifikasjonsprinsippet settes ut av kraft, kan vi dessuten risikere begrenset mulighet for deltakelse i konkurransebasert tildeling av forskningsmidler.

## **5 ARBEIDSGRUPPENS FORSLAG**

Universitets- og høyskolesektoren må erkjenne at bruken av midlertidig tilsetting er for høy, og ta ansvar for å redusere omfanget. Samtidig må omgivelsene ha forståelse for at personalpolitiske ambisjoner om mindre midlertidig tilsetting ikke kan overstyre forsknings- og utdanningspolitiske mål i den forstand at faglig handlingsrom svekkes.

Arbeidsgruppen legger som absolutt forutsetning til grunn at all bruk av midlertidig tilsetting skal ha rettsgyldig grunnlag, dvs at ulovlig bruk av midlertidig tilsetting ikke aksepteres.

Som nevnt i utredningens innledning kan en del midlertidige tilsettingsforhold ha lovlig hjemmel og være saklig begrunnet, men likevel være ”uønsket” ut fra personalpolitiske hensyn. Denne andelen kan reduseres, og arbeidsgruppen mener å se flere tiltak som på forskjellig vis kan bidra til redusert bruk av midlertidig tilsetting på kort og lang sikt.

### ***5.1 Tiltak som institusjonene selv bør iverksette***

Institusjonene må tilstrebe bedre oversikt og dermed økt bevissthet om kravet til holdbart grunnlag for midlertidig tilsetting. Det må i større grad foretas konkret vurdering ved hver enkelt tilsetting av om arbeidstakerens kompetanse er anvendbar også etter avslutning av avgrenset oppdrag.

Arbeidsgruppen tilrår at institusjonene iverksetter følgende tiltak:

#### **a. *Opprydding og innføring av systematisk kontroll***

Hver enkelt institusjon skal foreta en gjennomgang av egen andel midlertidig tilsetting, og utarbeide systematisk oversikt over hjemmelsgrunnlag, varighet og andre relevante forhold, slik arbeidsgruppen har skissert i utredningens pkt 3.3 a. Vurdere lovligheten av bruken av midlertidige kontrakter i prosjekter, innføre rutiner for systematisk oversikt over utviklingen av midlertidig tilsetting, dvs sikre løpende oversikt over individuelle grunnlag og varighet. Videre gjennomføre årlige drøftinger om bruk av midlertidig tilsetting med tillitsvalgte. Som

del av grunnlaget for den årlige drøftingen skal det foreligge oversikt over antall tilsatte som har vært midlertidig tilsatt i fire år eller mer.

**b. *Opplæring***

Det bør lokalt iverksettes systematisk opplæring for å sikre nødvendig kunnskap om grunnlag og premisser knyttet til midlertidig tilsetting, jf utredningens pkt 3.3 c.

**c. *Fast tilsetting av støttepersonale på eksternt finansierte prosjekter***

Institusjonene bør i hovedsak benytte fast tilsetting for teknisk-administrativt personale knyttet til eksternt finansierte forskningsprosjekter. Som det fremgår av utredningens pkt 3.1 bør dimensjonering av støttetjenester i større grad ses i forhold til prosjektportefølje over tid, fordi krav til spesialisering ikke er like høye for støttepersonale som for forskere.

**d. *Fast tilsetting av undervisningspersonale***

Institusjonene må sørge for å ha systemer som sikrer at også personale i rene undervisningsstillinger som hovedregel tilsettes fast, i samsvar med lovverkets forutsetning. Det må foretas konkret vurdering ved hver enkelt tilsetting, slik at midlertidig tilsetting konsekvent begrenses til tilfeller som faller inn under lovverkets unntaksregler, jf utredningens pkt 3.2.

**e. *Fast tilsetting av forskere på eksternt finansierte prosjekter***

Hovedprinsipp bør være at forskere på eksternt finansierte prosjekter av varighet over fire år skal tilsettes fast, jf utredningens pkt 3.1. Fremtidig usikkerhet om fortsatt finansiering skal normalt ikke kunne begrunne midlertidighet ut over fire år. Medlemmene Rindal, Paulsen, Ravnanger, Syvertsen og Tverberg vil kombinere dette med forslag om at denne gruppen arbeidstakere ikke skal omfattes av fortrinnsrett til annen stilling ved eventuell oppsigelse. Se pkt 5.3 d med forslag til forskriftsendring. Med det vilkåret kan institusjonene benytte større grad av fast tilsetting uten å risikere at fortrinnsrettsordninger avskjærer kvalifikasjonsprinsippet ved rekruttering. Arbeidsgruppens medlemmer Nustad, Olsson, Nodenes og Berg ønsker ikke å kombinere dette forslaget med endringer i reglene om fortrinnsrett.

**f. *Langsiktig planlegging***

Arbeid med langsiktige bemanningsplaner og systematisk karriereplanlegging bør tillegges tung vekt, jf arbeidsgruppens innspill i utredningens pkt 3.3 b. For å sikre størst mulig grad av forutsigbarhet både for arbeidstaker og arbeidsgiver bør institusjonene:

- utvikle en operasjonell strategi med vekt på kobling mellom planer for faglig og bemanningsmessig utvikling.
- sørge for systematisk individuell personaloppfølging hvor midlertidig tilsatt personale gis tydelige tilbakemeldinger om fremtidig karriere- og utviklingsmuligheter, kompetansekrav og forventninger.
- sørge for klarhet i hvem som har arbeidsgiver- og personalansvar for hver enkelt medarbeider

## ***5.2 Tiltak som eierdepartementet bør iverksette***



Arbeidgruppen tilrår at fagdepartementet tar følgende initiativ:

- a. Årlig dialog om bruk av midlertidig tilsetting**  
Institusjonene bør årlig bes om å gi KD informasjon om bruken av midlertidig tilsetting, i form av en overordnet, grov oversikt.
- b. Pålegg om lokale drøftinger mellom partene**  
Institusjonene bør pålegges å gjennomføre årlig revisjon i forbindelse med de lokale parters drøfting av bruken av midlertidig tilsetting, tilsvarende den drøftingsordningen som følger av aml § 14-9, første ledd.
- c. Kompetanseutvikling**  
KD bør bidra til kompetanseutvikling, i form av skriftlig veiledning/rundskriv om gjeldende rammer for midlertidig tilsetting og eventuelt aktiv kursvirksomhet. Som nevnt i utredningens pkt 3.3 c vil opplæringsansvaret primært ligge på institusjonen selv. Behov for felles referanserammer og forståelse av gjeldende lovverk kan imidlertid tilsi at også departementsnivå bør delta med koordinert opplæring.

### **5.3 Tiltak som krever endringer i lov eller forskrift**

Arbeidsgruppen tilrår at ansvarlig departement vurderer følgende forslag til revisjon i gjeldende regelverk:

- a. Tjenestemannslovens § 3 nr 2 bokstavene a og b**  
Det bør foretas en vurdering av tjml § 3 nr 2 bokstav a, som åpner for midlertidighet når ”tjenestemannen trengs bare for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag”, samt av tjml § 3 nr 2 b, som hjemler adgang til midlertidig tilsetting når ”Arbeidet ennå ikke er fast organisert og det derfor er usikkert hvilke tjenestemenn som trengs”. Gjeldende regulering legger opp til mer midlertidighet i staten enn i annen virksomhet, og som nevnt i utredningens pkt 3.5 stiller arbeidsgruppen spørsmål ved om statlig sektor har større behov enn øvrig arbeidsmarked for slike bestemmelser.
- b. Tjenestemannslovens forskrift §§ 2 nr 4, 7 nr 2 bokstav b og 11 nr 3**  
I forhold til tjml`s forskrift §§ 2 nr 4, 7 nr 2 bokstav b og 11 nr 3 foreslår arbeidsgruppen at det defineres presist hva som ligger i begrepet ”eksternt finansiert”, fordi det i dag er uklarhet i forhold til hvor stort omfanget av delfinansiering fra institusjonen selv kan være før arbeidstakers rettigheter påvirkes.
- c. Tjenestemannslovens forskrift § 2 nr 4**  
Forskriftens § 2 nr 4 bør vurderes, fordi bortfall av oppdragsmidler ikke nødvendigvis er synonymt med bortfall av oppgaver og/eller institusjonens behov for kompetansen.
- d. Tjenestemannslovens forskrift § 7 nr 2 bokstav b**  
Som det fremgår av pkt 5.1 e foreslår arbeidsgruppen at forskere som hovedregel bør tilsettes fast på eksternt finansierte prosjekter med varighet over fire år,

Medlemmene Rindal, Paulsen, Ravnanger, Syvertsen og Tverberg mener at disse arbeidstakerne da ikke skal omfattes av fortrinnsrett til annen stilling ved eventuell oppsigelse.

Disse medlemmene anbefaler at ansvarlig departement vurderer hvilke behov for endring det aktualiserer i tjml's forskrift § 7 nr 2 bokstav b. Det presiseres at eventuell forskriftsendring ikke må beskjære rettigheter for arbeidstakere som etter gjeldende forskriftsregulering i dag omfattes av fortrinnsrettsordning.

Arbeidsgruppens medlemmer Nustad, Olsson, Nodenes og Berg går mot forslaget i punkt 5.3 bokstav d og begrunnelsen fra arbeidsgruppens øvrige medlemmer på dette punktet, med følgende merknader: ”*Forslaget innebærer at den lovfestede retten til fortrinnsrett for fast ansatte på ekstern finansiering tas bort og erstattes av en oppfordring til UH- institusjonene om at de skal tilsette flere av de ansatte som er eksternt finansiert i faste stillinger. Ansatte på ekstern finansiering kan sies opp når inntektene bortfaller. Dersom fortrinnsretten tas bort for denne gruppen innebærer fast tilsetting ingen andre fordeler enn rett på formell oppsigelse samt noe lengre oppsigelsestid. For ansatte på ekstern finansiering er derfor fortrinnsretten den viktigste konsekvensen av å være fast ansatt. Fortrinnsrett er viktig for å sikre at det foretas en vurdering av annet passende arbeid i forbindelse med oppsigelse og for å oppnå mest mulig stabile tilsettingsforhold over tid. Disse medlemmene kan derfor ikke støtte forslaget. En stadig økende andel av UH- institusjonenes oppgaver blir eksternt finansiert. Med bakgrunn i den økende andelen ekstern finansiering er det behov for å styrke rettighetene til ansatte på ekstern finansiering samt foreta en tydeligere avgrensning av definisjonen av ekstern finansiering. Statlige bevilgninger over statsbudsjettet bør ikke komme inn under definisjonen ekstern finansiering.*”

**e. Forskrift om bistillinger**

Rettstilstand for tilsettingsforhold som bistilling bør presiseres gjennom forskrift, jf uhl § 6-6 og tjml's forskrifter § 5b. Som arbeidsgruppen har redegjort for i utredningens pkt 3.8 er det uklarhet knyttet både til hvilke konkrete stillingskategorier som faller inn under bestemmelsen og vilkår for opphør.

**f. Utvidelse av virkeområde for arbeidsmiljølovens § 14-9 første ledd**

§ 1 i ”Forskrift om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper” bør endres slik at også statlig virksomhet omfattes av kravet i aml §14-9 første ledd om at bruken av midlertidig tilsetting skal drøftes årlig med tillitsvalgte.

**g. Endring av tjenestemannslovens forskrift § 2 nr 3**

Arbeidsgruppen foreslår at tjml's forskrift § 2 nr 3 endres ved at formuleringen ”*innehaver av vitenskapelig stilling*” tas ut, slik at vikarer for tjenestemenn i vitenskapelig stilling gis samme stillingsvern som øvrige vikarer.

## 5.4 Andre forslag

**a Beregning av tjenestetid etter tjenestemannslovens § 10 for tilsatte i stipendiatstilling**

Medlemmene Rindal, Paulsen, Ravnanger, Syvertsen og Tverberg foreslår at gjeldende rettstilstand bør være at tilsettingsperioder som utgjør ren forskerutdanning ikke skal medregnes ved beregning av tjenestetid etter tjml § 10, jf § 13. Forslaget begrunnes med at den tilsatte i slike perioder ikke er underlagt ordinær arbeidsplikt. For stipendiater betyr dette

at de tre årene som normalt utgjør ren forskerutdanning ikke gir uttelling ved beregning av sammenhengende tjenestetid. Arbeidstakere under forskerutdanning likestilles således med øvrige arbeidstakere, idet opparbeiding av sterkt stillingsvern bare kan påberopes for tidsrom hvor de har hatt ordinære arbeidsplikter.

Medlemmene Nustad, Olsson, Nodenes og Berg går mot forslaget i punkt 5.4 bokstav a og begrunnelsen fra arbeidsgruppens øvrige medlemmer om at stipendiater ikke skal opparbeide tjenestetid i stillingen, med følgende merknader: ”*Forslaget strider mot mandatet hvor det heter at arbeidsgruppen "skal foreslå tiltak departementet og/eller institusjonene kan iverksette for å redusere bruken av midlertidige tilsetninger i universitets- og høyskolesektoren." Forslaget vil ikke bidra til å redusere bruken av midlertidig tilsetning, men vil tvert i mot kunne øke det samlede omfanget av bruken av midlertidig tilsetning i sektoren. Forslaget innebærer at arbeidsgiver gis anledning til å tilsette doktorgradskandidater i midlertidig tilsetning i ytterligere tre år etter doktorgradsperioden før de oppnår rettigheter. Dette vil gjøre lengden på den midlertidige forskerkarrieren lengre enn tilfellet er i dag.*”

#### **b**     ***Forskriftsendring for postdoktor***

Arbeidsgruppen foreslår at det vurderes om forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat skal presisere tydeligere hva som er innholdet i en postdoktorstilling.

#### **c**     ***Evaluering***

Med krav til regelmessige drøftinger både mellom lokale parter og mellom institusjons- og departementsnivå vil utviklingen av sektorens andel midlertidig tilsetning automatisk bli løpende evaluert. Det vil likevel være naturlig med en større og koordinert erfaringsutveksling og evaluering av effekter etter at tiltakene har fått virke en stund. Arbeidsgruppen anbefaler at det gjennomføres en evaluering etter ca to år av tiltak som iverksettes på kort sikt av institusjonene selv eller av KD. Eventuelle lov- og forskriftendringer tar trolig tid å iverksette, og tidspunkt for en slik evaluering må dermed ha lengre perspektiv.

### ***5.5 Forventet effekt av tiltak***

Siden det ikke er mulig å tallfeste eksisterende omfang ”uønskede” midlertidige tilsetningsforhold, er det heller ikke mulig å kvantifisere antatte effekter av fremlagte forslag.

Arbeidsgruppen mener imidlertid at institusjonene ikke har tilstrekkelig oversikt over omfang av midlertidig tilsatte, hjemmelsgrunnlag, varighet og i hvilken grad det gjøres konkret, individuell vurdering av om grunnlag for midlertidig tilsetning er til stede. Dermed antas tiltak med sikte på økt fokus og kunnskap rundt gjeldende premisser å kunne gi stor gevinst.

Intensivert opplæringsvirksomhet vil føre til større kompetanse på ledernivå, som sammen med krav om konkret vurdering ved hver enkelt tilsetning vil gi flere faste tilsetningsforhold. Likeledes vil

systematisk oversikt over situasjonen, dvs løpende kontroll med andelen midlertidighet og individuelle vilkår skjerpe bevissthetsnivået. Slike enkle tiltak kan relativt raskt gi effekt i form av økt oversikt og dermed økt fokus på kravet til holdbart grunnlag for midlertidig tilsetting.

Samtidig vil større grad av kobling mellom fag-og bemanningsmessige planer gi større forutsigbarhet med hensyn til ressursbehov, og dermed tryggere plattform for fast tilsetting. Dersom dimensjonering av eksempelvis prosjekterelatert kapasitet ses i forhold til prosjektportefølje over tid, vil konsekvensen bli større mulighet for ”gjenbruk” av medarbeidere, og dermed fast tilsetting. Det utvider rom for realisering av forslagene om mer bruk av fast tilsetting i eksternt finansierte prosjekter og i undervisningsstillinger.

Arbeidsgruppens forslag om mer bruk av fast tilsetting i eksternt finansierte prosjekter forventes å gi gevinst.

Eventuell innstramning i den adgangen tjml § 3 nr 2 i dag gir til midlertidig tilsetting vil automatisk gi resultater i form av mindre andel midlertidig tilsatte.

## VEDLEGG 1 Oppsummering av spørreundersøkelse

For å supplere tallmaterialet fra DBH og SSB informasjon er det gjennomført en spørreundersøkelse blant noen utvalgte institusjoner, henholdsvis Universitetet i Tromsø, Høgskolen i Bergen og Universitetet i Bergen. Hensikten var å få belyst hva som skjuler seg bak tallene for midlertidighet, og dermed få bredere grunnlag for å vurdere hva som alternativt kan være gjenstand for vurdering av fast tilsetting.

Deltakerinstitusjonenes bemanning omfatter til sammen 6 479,1 årsverk, som utgjør i overkant av 20% av personalet i sektoren totalt. Antall årsverk og totalt omfang av midlertidighet var i 2009 som følger:

Institusjon	Antall årsverk	Antall midlertidige årsverk (inkludert stip)	Prosentandel midlertidighet (totalt)
Høgskolen i Bergen	662,7	130,1	19,6
Universitetet i Bergen	3 371,1	1 310,7	38,8
Universitetet i Tromsø	2 445,3	1 006,7	41,1

I gjennomsnitt er andelen midlertidighet for disse tre institusjonene samlet på 33,2 %, og dermed representativ for universitets- og høyskolesektorens totale andel midlertidighet som er på 33 %.

Respondentene har i sine tilbakemeldinger rapportert i antall personer.

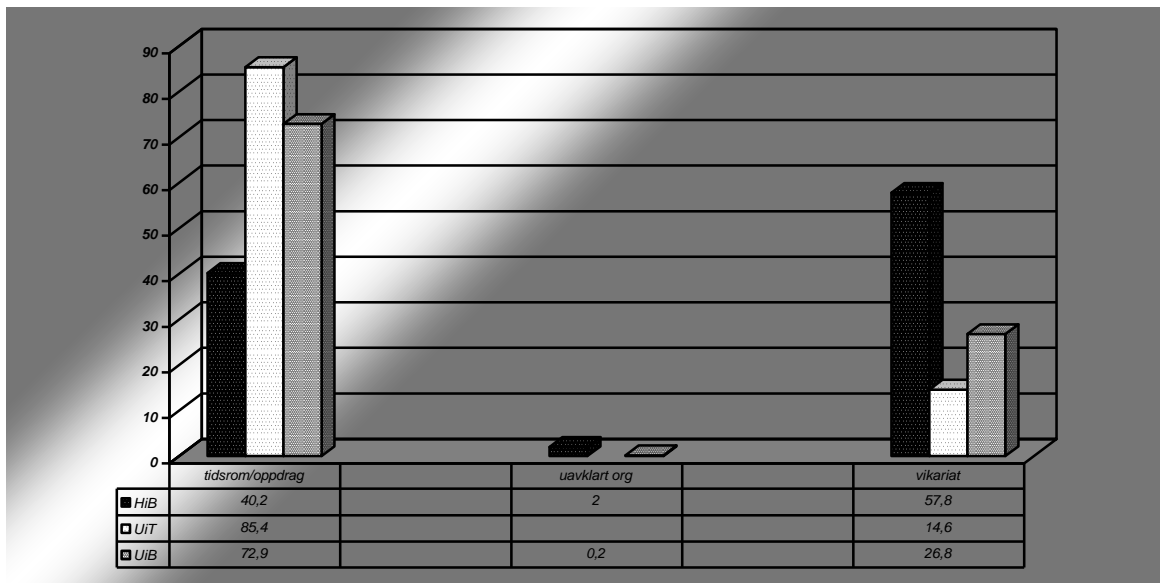
Tilbakemeldingene gir følgende hovedfunn:

### Pkt 1 Omfang av midlertidighet hjemlet i tjenestemannsloven

Respondentene ble bedt om å angi hvordan midlertidighet forankret i tjenestemannslovens ulike hjemler er fordelt, henholdsvis

- tjml § 3 nr 2 bokstav a ; ”tjenestemannen trengs bare for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag”
- tjml § 3 nr 2 b ; ”Arbeidet ennå ikke er fast organisert og det derfor er usikkert hvilke tjenestemenn som trengs”
- tjml § 3 nr 2 bokstav c ; ”Tjenestemannen skal gjøre tjeneste i stedet for en annen (vikar)”.

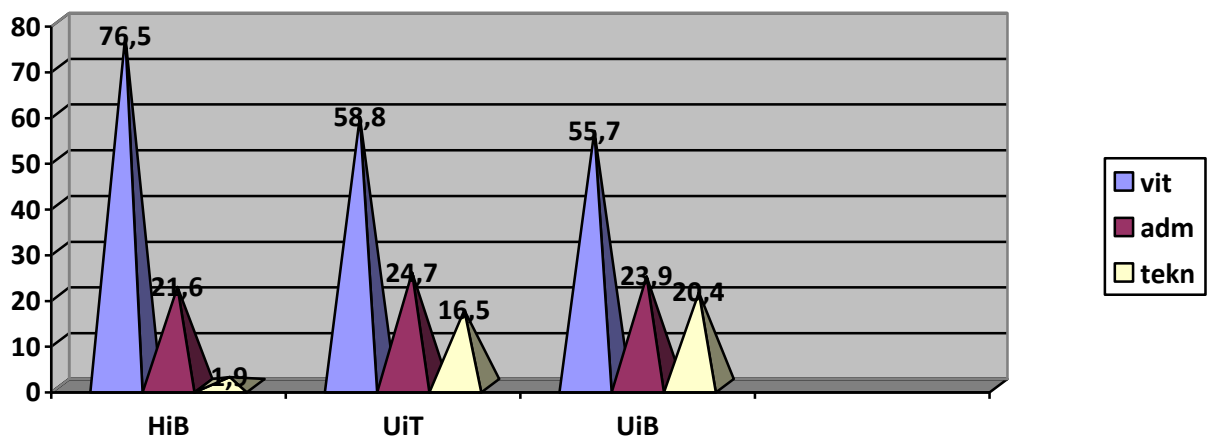
Av institusjonenes samlede andel midlertidighet hjemlet i disse bestemmelsene er prosentfordelingen på aktuelle grunnlag slik:



Merknad: UiT har ikke praktisk mulighet for skille ut tilsetting etter tjml § 3 nr 2 b (uavklart organisering/bemanningsituasjon), men oppgir at denne hjemmelen anvendes lite.

Universitetene har altså tyngden av midlertidighet hjemlet i tjml § 3 nr. 2 a (oppdrag/tidsrom), mens HiB har flest hjemlet i tjml § 3 nr 2 c (vikariater). Tjml § 3 nr 2 b (uavklart organisering) er nesten ikke i bruk.

For midlertidighet hjemlet i tjenstemannslovens ulike bestemmelser er prosentvis fordeling mellom hhv vitenskapelige-, saksbehandler- og tekniske stillinger slik:



De fleste midlertidige innen vitenskapelige stillinger ved HiB er i vikariat, mens det innen saksbehandler- og ingeniørstillinger er rimelig likt fordelt mellom vikariat og bestemt oppdrag/tidsrom. Majoriteten midlertidige både i vitenskapelige og tekniske stillinger ved

universitetene er tilsatt for bestemt tidsrom/oppdrag, og ved UiT gjelder det også saksbehandlere. Ved UiB er fordelingen innen saksbehandlergruppen omtrent lik mellom vikariat og bestemt oppdrag/tidsrom.

Av de som er tilsatt midlertidig med hjemmel i tjml § 3 nr 2a (tidsrom/oppdrag) er prosentandelen eksternt finansierte ved HiB 90 % , ved UiT 55,6 % og ved UiB 65 %.

## **Pkt 2 Omfang av midlertidighet hjemlet i universitets- og høyskoleloven**

Respondentene ble bedt om å angi hvor mange som er tilsatt midlertidig med hjemmel i uhl § 6-5 (1) og (2) ; dvs når det til fast vitenskapelig stilling ikke har meldt seg kvalifisert søker, og

- *”vedkommende etter tilsettingsmyndighetens vurdering har forutsetninger for å skaffe seg de nødvendige kvalifikasjoner i løpet av tilsettingsperioden”* (dvs kvalifiseringsperiode) eller
- *”det på grunn av undervisningssituasjonen er helt nødvendig å foreta ansettelse”* (dvs tilsetting i lavere stilling)

Tilbakemeldinger viser relativt beskjeden bruk av disse hjemlene.

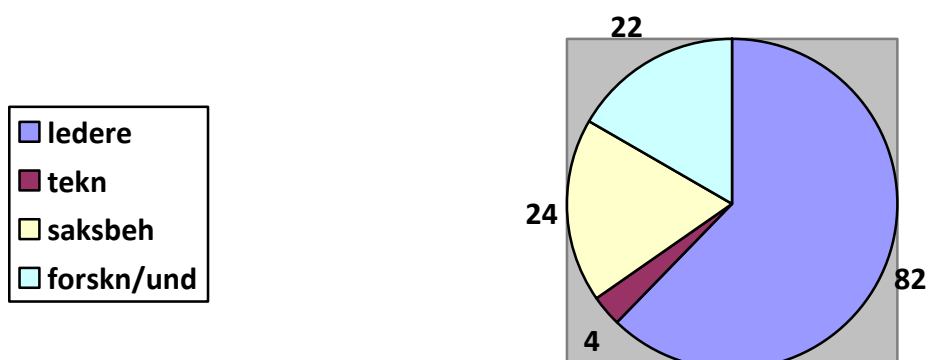
HiB og UiB rapporterer om 2 tilfeller hver av tilsetting for kvalifiseringsperiode. UiT har større bruk av bestemmelsen med 21 tilfeller. Når det gjelder tilsetting i lavere stilling i påvente av at det skal melde seg kvalifisert søker har HiB ingen, UiT og UiB 7 personer hver.

## **Pkt 3 Omfang av midlertidige som samtidig har annen fast stilling**

Respondentene ble bedt om å angi hvor mange midlertidige stillinger som er besatt av arbeidstakere som samtidig har en annen fast stilling ved samme institusjon, dvs de er i realiteten fast ansatt.

Tilbakemeldinger viser at det er midlertidig tilsatte ledere som i størst grad er fristilt fra sin ordinære stilling for i en periode å ivareta andre oppgaver internt. Ved UiT hadde totalt 45 personer annen fast stilling, og 28 av disse var i midlertidig lederstilling. Ved HiB utgjorde gruppen totalt 23 personer, hvorav 20 i lederstilling. Ved UiB er det totalt 64 personer hvorav 34 i lederstilling.

Total fordeling av antall midlertidige tilsatte som i realiteten har annen fast stilling kan illustreres slik:



#### **Pkt 4 Omfang av midlertidige hjelpelærere og lignende**

Respondentene ble bedt om å gi et grovt overslag over midlertidige i stillinger som er unntatt fra tjenestemannslovens regulering, dvs hjelpelærere, praksisveiledere og lignende. Her er tolkningsgrunnlaget usikkert. Kategorien er vanskelig å få presis oversikt over, fordi den også inkluderer personer som ikke er registrert med tilsetningsforhold ved institusjonen (dvs kjøp av tjenester, kommunale avtaler om praksisveiledning, gjesteforelesere og lignende). Det reelle omfanget vil for øvrig avhenge av størrelse på stillingsbrøk. Eksempelvis har Det juridiske fakultet ved UiB oppgitt 353 hjelpelærere på årsbasis, men dette utgjør til sammen bare 22,7 årsverk.

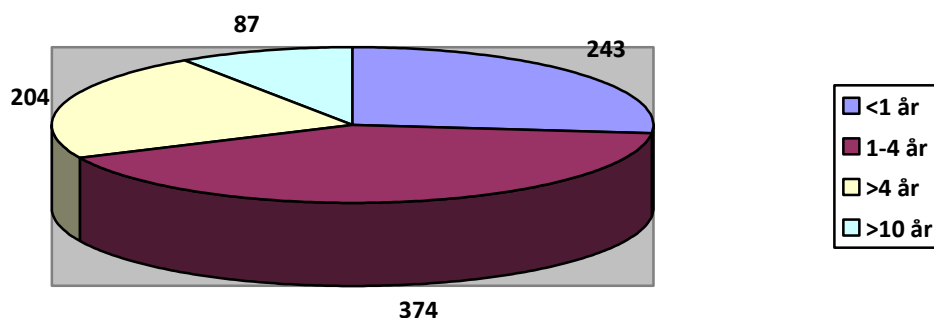
For tradisjonelle time/hjelpelærere oppgir UiT å ha 44 arbeidstakere, mens praksisveiledere ikke registreres som tilsatte. HiB oppgir 21 hjelpelærere og 94 praksisveiledere. UiB oppgir totalt 636 hjelpelærere, og viser samtidig til at noe praksisveiledning er basert på rammeavtaler hvor det betales pr student. Som det fremgår av tabell 22 i vedlegg 2, er det for UiB registrert 87 årsverk som timelærere i 2009.

#### **Pkt 5 Omfang av midlertidighet fordelt på varighet**

Respondentene ble bedt om å oppgi hvor mange som har vært sammenhengende midlertidig tilsatt i stilling med varighet hhv <1 år, 1-4 år, >4 år og >10 år.

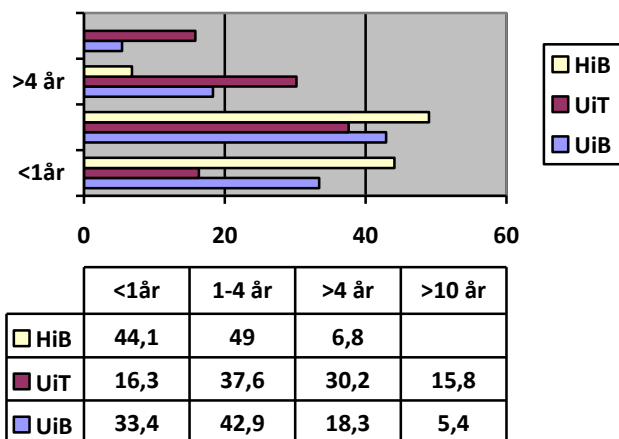


Samlet tilbakemelding viser at perioder for sammenhengende midlertidig tilsetting fordeler seg slik (antall personer):



42 % av de midlertidige har altså tilsetningsperiode på mellom ett og fire år, men det er også relativt mange (til sammen 291, dvs 32 %) som har sammenhengende tilsetting over fire år og dermed sterkt stillingsvern, jf tjml § 10.

Prosentvis fordeling med hensyn til varighet på tilsetningsforhold varierer mellom institusjonene;

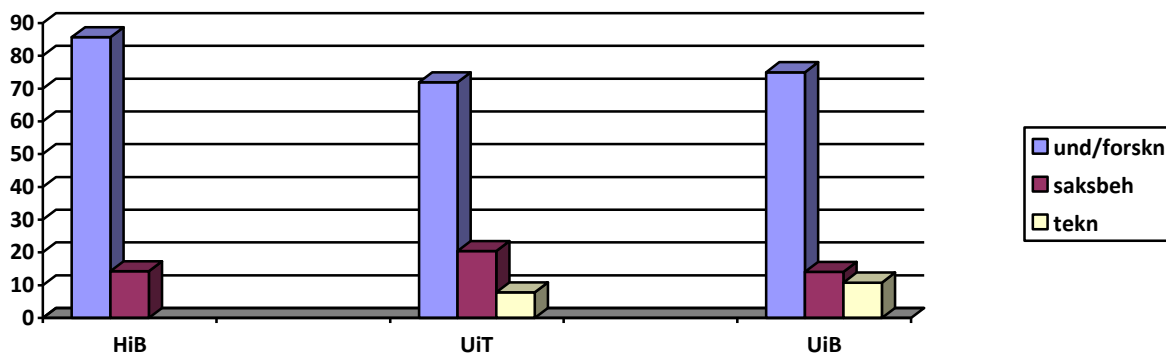


HiB har altså langt færre midlertidige med opparbeidet sterkt stillingsvern (dvs over 4 år) enn universitetene.

Merknad til pkt 5:

UiB beregner ut fra 389 personer, men ser ut fra svar på tidligere punkter ut til å ha noe større antall midlertidige

Blant de som har midlertidig tilsetningsforhold i over 4 år er prosentfordelingen mellom hhv forsknings- og undervisningstillinger, saksbehandlerstillinger og tekniske stillinger slik:



Vitenskapelig personale er altså i markant overtall når det gjelder langvarig midlertidighet.

#### Pkt 6 Bistillinger

Respondentene ble bedt om å angi omfang av bistillinger. Tilbakemeldinger viser at det er universitetene som i størst utstrekning bruker denne stillingskategorien. Ved HiB utgjør bistillinger 3 % av årsverkene, besatt av totalt 21 personer, ved UiT og UiB 10 % av årsverkene, besatt av henholdsvis 243 og 334 personer.

#### Pkt 7 Åpne spørsmål

- **Årsaker til midlertidighet**

Respondentene ble spurt om hva de mener er viktigste årsaker til universitets- og høyskolesektorens høye andel midlertidig tilsetning.

HiB viser til at en stor andel midlertidighet i vitenskapelige stillinger er knyttet til vikarbehov. Både HiB og UiT oppgir tidsbegrenset ekstern finansiering av oppdrag som årsak, og UiT viser også til forskningsprosjekter som løper under institusjonens bevilgningsøkonomi/strategiske midler. UiT peker samtidig på at midlertidig tilsetning anvendes i rekrutteringsøyemed, og at de ”i stor grad kan sees som del av et vitenskapelig karriereløp, og som kan anknyttes til en stipendiatperiode, post.dok. stilling, og senere uten opphold tilknyttes en forskerstilling ved UiT”. Når det gjelder undervisningsstillinger henter UiT mange fra Universitetssykehuset til Det helsevitenskapelige fakultet, og opplyser at ”Dette er personer som ikke ønsker fast tilknytning til UiT”. UiB knytter begrunnelsen til den økte nasjonale satsingen på forskerutdanning i kombinasjon med omlegging av finansieringsmodellen for universitetene.

Som årsaker til midlertidighet i teknisk-administrative stillinger oppgir HiB at disse i hovedsak er hjemlet i tjml § 3 nr 2a (avgrenset oppdrag/tidsrom), og mange tilsatt som prosjektledere/førstekonsulenter ved høyskolens sentre med eksternt finansiering. UiTs begrunnelse er ”Midlertidige administreringsbehov, støttefunksjoner samt utredningsarbeid tilknyttet ulike forskningsprosjekter”. UiB viser til at ” De fleste midlertidige stillingene her er vikariater for ansatte i ulike permisjoner”.

- **Randsoneorganisering**

Respondentene ble spurt om i hvilken grad eksternt finansiert virksomhet er organisert gjennom strukturert randsonesamarbeid (AS, stiftelser el.l), hvor universitet/høyskole enten har institusjonell samarbeidsavtale eller eier hele/deler av rettssubjektet.

HiB har ingen aktivitet organisert i randsoneinstitusjoner. Også ved UiT er eksternt finansiert virksomhet i all hovedsak organisert innenfor institusjonen.

UiB har eierinteresser i flere forskningsselskaper, og viser til at ”viktigst er Uni Research, hvor UiB eier 85 %. Universitetets ulike fagmiljøer har omfattende forskningsamarbeid med Uni Research. Uni har 7 avdelinger og det er utstrakt samarbeid mellom universitetet og avdelingene. Dette gjelder for eksempel Uni Rokkansenteret. Universitetet rekrutterer fra Uni Research og Uni er en viktig forskningsarbeidsplass for kandidater fra universitetet, både nykreerte doktorer og forskere som har vært postdoktorer ved universitetet.” UiB eier for øvrig 50 % av aksjene i Christian Michelsen Research AS, og har formalisert samarbeid med CMI (Christian Michelsen Institutt), Norsk institutt for forskning om ernæring og sjømat (NIFES), Havforskningsinstituttet og Nansensenteret.

- **Vilkår for fast tilsetning på eksternt finansierte prosjekter**

Respondentene ble bedt om å angi hvilke vilkår/forutsetninger som må være oppfylt for å kunne basere prosjektorganisert aktivitet på faste tilsetningsforhold.

UiT henviser til at ”Over tid er det variasjon i typer aktiviteter og prosjekter, og hvilken kompetanse og ressurser som kreves på ulike felt. Dette skaper behov for fleksibilitet med hensyn til tilsetningsforhold og oppgaver.”

Både HiB og UiT fremhever langsiktighet og forutsigbarhet i eksternt finansiert aktivitet som viktig vilkår. HiB viser til at ” Da kan det bygges opp en fast stab som tar seg av denne virksomheten.”, og UiT likeledes til at større forutsigbarhet kunne ”gi større muligheter for å gjøre bruk av ressurser og kompetanse over lengre tid.” UiT bekrefter samtidig god erfaring med å samle tekniske og administrative støttefunksjoner for eksternt finansierte prosjekter i en pool på instituttnivå.

I forhold til utvidet bruk av fast tilsetning påpeker UiT for øvrig forutsetning om at ” Det må være aksept og gode rutiner for opphør av faste tilsetningsforhold når finansiering og/eller oppgaver faller bort.”

UiB viser til at ”Ledelse av de eksternt finansierte prosjektene utføres i stor grad av fast tilsatte vitenskapelige ansatte. Det benyttes også mye stipendiatstillinger og postdoktorstillinger i

*tilknytning til disse prosjektene. Øvrig behov for arbeidskraft i prosjektene gjøres vanligvis med midlertidig tilsetting i forskerkodene. Universitetet i Bergen har som prinsipp at faste vitenskapelige stillinger skal ha lik tid til forskning og undervisning og ønsker ikke fast ansatte i forskerstillinger”.*

## VEDLEGG 2 Statistikkmateriale

### Oversikt over bruken av midlertidig tilsetting i universitets- og høyskolesektoren basert på data fra database for høyere utdanning (DBH)

#### Sammendrag:

Bruken av midlertidig tilsetting i arbeidslivet er på under 9%.

I universitets- og høyskolesektoren er det totalt 3876 midlertidig årsverk i de tre ordinære stillingsgruppene undervisnings- og forskerstilling, saksbehandler-/utrederstilling og støttestillinger til undervisnings-, forsker- og formidlingsstilling:

- 2322 midlertidige årsverk i ordinære vitenskapelige stillingene – et snitt på 19,1%
- 1033 midlertidige årsverk i de ordinære administrative stillingene – et snitt på 17,1%
- 516 midlertidige årsverk i støttestillingene – et snitt på 14,5%, fordelt på
  - 36 midlertidige årsverk i bibliotekstillinger, et snitt på 7,1%
  - 389 midlertidige årsverk i ingeniørstillinger, et snitt på 14,6%
  - 91 midlertidige årsverk tekniske stillinger, et snitt på 23,3%

Problemet midlertidig tilsetting gjelder statlig universitets- og høyskolesektor. Andelen midlertidig tilsatte i ordinære vitenskapelige stillinger i statlig sektor var 19,8%, mens andelen midlertidige blant ordinære saksbehandler-/utrederstillinger var 17,8% i 2009.

Bruken av midlertidig tilsetting i disse gruppene har vært stabilt høy i sektoren i perioden 2002-2009.

Kvinner er overrepresentert blant midlertidig tilsatte i undervisnings- og forskerstilling og i ingeniørstillinger. Kvinner er noe underrepresentert blant midlertidig tilsatte i saksbehandler-/utrederstilling.

Alle institusjonene i universitets- og høyskolesektoren (UH- sektoren) rapporterer inn antall ansatte til Database for høyere utdanning (DBH). Alle tall i dette dokumentet er hentet fra DBH.

### **Samlet oversikt over stillingsgruppene i UH- sektoren**

Tabell 1 nedenfor inneholder en oversikt over samtlige årsverk og midlertidig tilsetning i universitets- og høyskolesektoren fordelt på fem stillingsgrupper:

- Administrative stillinger
- Andre stillinger
- Drifts- og vedlikeholdsstillinger
- Støttestillinger for undervisnings, forsknings- og formidlingsstillinger
- Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger

Totalt er det 33% midlertidige tilsatte i sektoren, noe som utgjør 10207 årsverk. I dette tallet inngår en rekke stillinger som er midlertidige i seg selv; stipendiater, postdoktorer og andre åremålsstillinger. For å finne nivået på bruken av midlertidig tilsetning i de ordinære stillingen i sektoren er det nødvendig å se på undergruppene til de fem stillingsgruppene. Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstilling inneholder for eksempel både postdoktor-, stipendiat-, vitenskapelig assistent- og II- er stillinger. Administrative stillinger inneholder for eksempel åremålstilsatte ledere etter universitets- og høyskoleloven.

**Tabell 6 Oversikt over samtlige årsverk i universitets- og høyskolesektoren**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>SUM alle årsverk</b>	<b>23 452</b>	<b>24 608</b>	<b>27 293</b>	<b>27 898</b>	<b>28 560</b>	<b>29 143</b>	<b>30 306</b>	<b>30 924</b>
Administrative stillinger	5 328	5 688	6 234	6 454	6 650	6 887	7 162	7 848
Andre stillinger	133	124	502	505	514	520	536	153
Drifts- og vedlikeholdsstillinger	1 174	1 159	1 196	1 191	1 195	1 174	1 148	1 116
Støttestill for undervisn, forskning og formidling	3 067	3 206	3 290	3 372	3 429	3 454	3 514	3 568
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstill	13 752	14 431	16 072	16 376	16 772	17 109	17 946	18 239
<b>SUM midl årsverk</b>	<b>6 828</b>	<b>7 640</b>	<b>8 510</b>	<b>8 924</b>	<b>9 306</b>	<b>9 448</b>	<b>9 885</b>	<b>10 207</b>
Administrative stillinger	1 091	1 234	1 269	1 307	1 351	1 398	1 306	1 406
Andre stillinger	84	83	124	125	124	139	150	105
Drifts- og vedlikeholdsstillinger	84	81	68	73	97	90	60	61
Støttestill for undervisn, forskning og formidling	447	506	533	576	590	555	527	516
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstill	5 122	5 737	6 516	6 844	7 145	7 266	7 841	8 119
<b>Andel midlertidige årsverk</b>	<b>29,1</b>	<b>31,0</b>	<b>31,2</b>	<b>32,0</b>	<b>32,6</b>	<b>32,4</b>	<b>32,6</b>	<b>33,0</b>
Administrative stillinger	20,5	21,7	20,4	20,2	20,3	20,3	18,2	17,9
Andre stillinger	63,3	66,9	24,6	24,7	24,0	26,7	28,1	68,5
Drifts- og vedlikeholdsstillinger	7,1	7,0	5,7	6,1	8,1	7,7	5,2	5,5
Støttestill for undervisn, forskning og formidling	14,6	15,8	16,2	17,1	17,2	16,1	15,0	14,5
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstill	37,3	39,8	40,5	41,8	42,6	42,5	43,7	44,5

### ***Midlertidighet innen de ordinære vitenskapelige stillingene***

Tabell 2 viser en oversikt over alle årsverk og midlertidig tilsetning fordelt på undergrupper innen stillingsgruppen undervisnings-, forsknings- og formidlingsstilling. Her er det seks undergrupper:

- Undervisnings- og forskerstillinger
- Professor II
- Rekrutteringsstillinger
- Universitetsbibliotekar/førstebibliotekar/bibliotekaspirant
- Andre stillinger
- Hjelpesstillinger

Totalt er 8 119 midlertidige årsverk innen gruppen undervisnings-, forsknings- og formidlingsstilling midlertidig ansatt, og det utgjør 44,5% av alle årsverkene i gruppen. Dette inkluderer åremålsstillingene som stipendiat og postdoktor. Andelen midlertidig tilsatte i ordinære stillinger er derfor en del lavere. Men selv om disse åremålsstillingene er lovlig midlertidig tilsetning må bruken følges nøye slik at stillingene ikke misbrukes ved at de for eksempel blir satt til å gjøre ordinært arbeid i virksomheten. Videre må antallet i rekrutteringsstilling dimensjoneres i forhold til samfunnets behov og sektorens kapasitet til å veilede og følge opp stipendiatene og postdoktorene på en god måte.

De ordinære vitenskapelige stillingene er i undergruppen undervisnings- og forskerstilling. Her er det totalt 2327 midlertidige årsverk, og det utgjør 19,1% av alle årsverkene i denne undergruppen.

**Tabell 7 Oversikt over alle årsverk fordelt på undergrupper innen stillingsgruppen undervisnings-, forsknings- og formidlingsstilling.**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>SUM alle årsverk</b>	<b>13 752</b>	<b>14 431</b>	<b>16 072</b>	<b>16 376</b>	<b>16 772</b>	<b>17 109</b>	<b>17 946</b>	<b>18 239</b>
Undervisnings- og forskerstillinger	10 255	10 429	11 443	11 498	11 730	11 854	12 140	12 187
Professor II	188	191	214	209	215	213	230	230
Rekrutteringsstillinger	2 849	3 296	3 874	4 132	4 331	4 548	5 113	5 402
Univ.bibl./førstebibl./bibl.aspirant	96	97	96	99	103	98	107	105
Andre stillinger	77	84	90	85	88	90	89	76
Hjelpestillinger	286	333	355	352	305	305	269	238

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>SUM midlertidige årsverk</b>	<b>5 122</b>	<b>5 737</b>	<b>6 516</b>	<b>6 844</b>	<b>7 145</b>	<b>7 266</b>	<b>7 841</b>	<b>8 119</b>
Undervisnings- og forskerstillinger	1 887	2 009	2 241	2 233	2 356	2 292	2 333	2 327
Professor II	148	154	173	170	178	174	193	199
Rekrutteringsstillinger	2 768	3 212	3 709	4 047	4 268	4 457	5 019	5 330
Univ.bibl./førstebibl./bibl.aspirant	7	2	1	2	5	4	2	5
Andre stillinger	29	30	42	41	39	37	28	22
Hjelpestillinger	285	330	351	350	299	301	267	236

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Andel midlertidige årsverk</b>	<b>37,3</b>	<b>39,8</b>	<b>40,5</b>	<b>41,8</b>	<b>42,6</b>	<b>42,5</b>	<b>43,7</b>	<b>44,5</b>
Undervisnings- og forskerstillinger	18,4	19,3	19,6	19,4	20,1	19,3	19,2	19,1
Professor II	78,6	80,5	80,6	81,4	82,6	81,7	83,9	86,6
Rekrutteringsstillinger	97,1	97,5	95,7	97,9	98,5	98,0	98,2	98,7
Univ.bibl./førstebibl./bibl.aspirant	6,8	2,4	1,4	2,0	4,6	4,3	1,9	5,2
Andre stillinger	37,2	35,7	46,1	48,5	45,0	41,3	31,5	29,2
Hjelpestillinger	99,5	99,1	98,9	99,4	98,0	98,7	99,3	99,0

I tabell 3 på neste side er det en oversikt over antall og andel årsverk midlertidige ansatte innen de enkelte vitenskapelige stillingene i undergruppen undervisnings- og forskerstilling.



**Tabell 8 Antall og andel midlertidige årsverk i ordinære vitenskapelig stillinger**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>SUM alle årsverk</b>	<b>10 255</b>	<b>10 429</b>	<b>11 443</b>	<b>11 498</b>	<b>11 730</b>	<b>11 854</b>	<b>12 140</b>	<b>12 187</b>
Dykkerinstruktør						10	11	9
Høgskolelærer/øv.lærer (1007)	814	815	865	754	694	598	529	488
Høgskolelektor (1008)	2 877	2 816	3 167	2 954	2 972	2 968	2 847	2 657
Universitetslektor (1009)	398	444	551	734	722	702	831	925
Amanuensis (1010)	351	323	302	270	245	210	183	159
Førsteamanuensis (1011)	2 540	2 531	2 738	2 810	2 907	2 975	3 105	3 187
Høgskoledosent (1012)	40	37	28	23	18	14	11	11
Professor (1013)	2 374	2 507	2 616	2 667	2 727	2 823	2 910	2 977
Forsker (1108)	145	157	167	185	208	241	228	218
Forsker (1109)	227	244	282	356	401	432	504	535
Forsker (1110)	10	16	20	19	23	20	34	33
Forskningssjef (1111)	3	3	4	4	5	5	5	6
Forsker (1183)	27	25	52	42	28	25	33	44
Førstelektor (1198)	424	474	603	634	731	766	834	845
Professor (1404)	9	23	27	25	26	32	26	27
Dosent					1	13	25	42
Førstelektor (8019)						2	2	2
Førsteamanuensis (8028)	8	10	12	11	13	13	17	17
Universitetslektor (8029)	7	7	7	5	4	4	4	5

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>SUM midlertidige årsverk</b>	<b>1 887</b>	<b>2 009</b>	<b>2 241</b>	<b>2 233</b>	<b>2 356</b>	<b>2 292</b>	<b>2 333</b>	<b>2 327</b>
Dykkerinstruktør							3	
Høgskolelærer/øv.lærer (1007)	346	350	355	289	287	231	216	219
Høgskolelektor (1008)	508	511	594	526	572	531	529	458
Universitetslektor (1009)	257	291	353	381	364	342	333	360
Amanuensis (1010)	33	25	25	26	26	14	9	9
Førsteamanuensis (1011)	280	297	321	357	394	407	389	392
Høgskoledosent (1012)	5	3	3	2	1	0	0	1
Professor (1013)	65	79	78	80	96	108	104	109
Forsker (1108)	123	131	134	138	159	192	186	170
Forsker (1109)	194	216	242	301	343	365	434	474
Forsker (1110)	7	10	13	13	10	8	12	14
Forskningssjef (1111)	3	3	3	3	3	4	4	3
Forsker (1183)	16	13	19	26	14	12	18	22
Førstelektor (1198)	29	51	70	62	62	49	65	64
Professor (1404)	8	14	13	14	11	13	14	14
Dosent						0	0	1
Førstelektor (8019)								
Førsteamanuensis (8028)	7	9	11	10	12	13	15	16
Universitetslektor (8029)	6	6	7	5	3	3	3	4

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Andel midlertidige årsverk</b>	<b>18,4</b>	<b>19,3</b>	<b>19,6</b>	<b>19,4</b>	<b>20,1</b>	<b>19,3</b>	<b>19,2</b>	<b>19,1</b>
Dykkerinstruktør						0,0	27,3	0,0
Høgskolelærer/øv.lærer (1007)	42,5	43,0	41,0	38,3	41,4	38,7	40,9	44,9
Høgskolelektor (1008)	17,6	18,2	18,8	17,8	19,3	17,9	18,6	17,2
Universitetslektor (1009)	64,6	65,5	64,1	51,9	50,4	48,6	40,1	38,9
Amanuensis (1010)	9,3	7,6	8,3	9,6	10,5	6,5	4,8	5,4
Førsteamanuensis (1011)	11,0	11,7	11,7	12,7	13,6	13,7	12,5	12,3
Høgskoledosent (1012)	12,1	7,7	11,2	8,6	3,3	2,9	1,8	5,6
Professor (1013)	2,7	3,2	3,0	3,0	3,5	3,8	3,6	3,7
Forsker (1108)	85,1	83,5	80,3	74,6	76,5	79,5	81,4	77,9
Forsker (1109)	85,6	88,7	85,6	84,6	85,4	84,4	86,2	88,5
Forsker (1110)	73,7	64,6	63,4	69,1	44,6	40,7	34,9	41,9
Forskningssjef (1111)	100,0	100,0	75,0	75,0	60,0	80,0	80,0	50,0
Forsker (1183)	60,0	51,9	37,5	61,6	47,7	48,8	53,0	49,3
Førstelektor (1198)	6,8	10,8	11,6	9,7	8,5	6,4	7,8	7,5
Professor (1404)	88,8	60,2	47,4	56,3	43,2	41,9	55,5	50,7
Dosent					0,0	1,5	0,8	1,9
Førstelektor (8019)						0,0	0,0	0,0
Førsteamanuensis (8028)	84,0	91,9	88,6	90,8	92,9	95,5	91,7	91,9
Universitetslektor (8029)	88,8	88,7	94,5	92,7	72,0	86,3	80,7	83,8

### *Midlertidighet innen de ordinære saksbehandlerstillingene*

Tabell 4 viser antall og andel midlertidige ansatte årsverk fordelt på undergrupper i kategorien administrative stillinger. Her er det fire undergrupper:

- Lederstillinger
- Mellomlederstillinger
- Saksbehandler-/utrederstillinger
- Kontorstillinger

Totalt er det 1406 midlertidig ansatte årsverk i denne gruppen men en del av disse knytter seg til åremålstilsatte lederstillinger etter UH- loven. Bruken av midlertidig tilsetning i de ordinære stillingene fremkommer av andelen midlertidig tilsatte innen undergruppen saksbehandler-/utrederstilling. Prosentandelen midlertidig ansatte i de ordinære saksbehandlerstillingene finner man ved å se på andelen midlertidige årsverk i kategorien saksbehandler-/utrederstilling.

Blant gruppen saksbehandler-/utrederstilling er det 1033 midlertidige ansatte årsverk, noe som utgjør 17,1%.

**Tabell 9 Oversikt over årsverk fordelt på undergrupper innen stillingsgruppen administrative stillinger.**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>SUM alle årsverk</b>	<b>5 328</b>	<b>5 688</b>	<b>6 234</b>	<b>6 454</b>	<b>6 650</b>	<b>6 887</b>	<b>7 162</b>	<b>7 848</b>
Lederstillinger	189	221	292	315	329	364	362	430
Mellomlederstillinger	626	738	881	920	959	1 054	1 116	1 234
Saksbehandler-/utrederstillinger	4 015	4 322	4 650	4 884	5 090	5 253	5 513	6 027
Kontorstillinger	497	407	412	334	273	216	171	157

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>SUM midlertidige årsverk</b>	<b>1 091</b>	<b>1 234</b>	<b>1 269</b>	<b>1 307</b>	<b>1 351</b>	<b>1 398</b>	<b>1 306</b>	<b>1 406</b>
Lederstillinger	15	37	55	80	78	100	108	110
Mellomlederstillinger	75	121	164	214	200	215	205	226
Saksbehandler-/utrederstillinger	887	980	977	945	1 014	1 025	948	1 033
Kontorstillinger	115	96	73	68	59	57	44	38

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Andel midlertidige årsverk</b>	<b>20,5</b>	<b>21,7</b>	<b>20,4</b>	<b>20,2</b>	<b>20,3</b>	<b>20,3</b>	<b>18,2</b>	<b>17,9</b>
Lederstillinger	7,7	16,6	18,9	25,4	23,7	27,4	30,0	25,6
Mellomlederstillinger	11,9	16,3	18,6	23,2	20,8	20,4	18,4	18,3
Saksbehandler-/utrederstillinger	22,1	22,7	21,0	19,3	19,9	19,5	17,2	17,1
Kontorstillinger	23,2	23,7	17,8	20,3	21,5	26,6	25,8	23,9

**Tabell 10 Antall og andel midlertidige årsverk i saksbehandler-/utrederstilling**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>SUM alle årsverk</b>	<b>4 015</b>	<b>4 322</b>	<b>4 650</b>	<b>4 884</b>	<b>5 090</b>	<b>5 253</b>	<b>5 513</b>	<b>6 027</b>
Kateket (0937)			2	1	1	1	1	1
Førstesekretær (1063)	549	522	504	462	424	343	270	193
Konsulent (1064)	513	524	537	469	457	390	310	290
Konsulent (1065)	603	651	708	798	794	876	901	882
Førstekonsulent (1067)	1 663	1 796	15	6	9	3	3	3
Avdelingsarkitekt (1093)	2	1	1	2	1	1	1	1
Overarkitekt (1094)	5	5	7	8	9	6	4	6
Prosjektleder (1113)	113	137	156	168	182	164	177	175
Utredningsleder (1114)	1					1	2	1
Seniorarkitekt (1182)	3	3	3	3	4	7	9	10
Seniorkonsulent (1363)	85	124	191	324	400	482	584	659
Seniorrådgiver (1364)	65	95	116	175	213	261	323	388
Førstekonsulent (1408)	130	144	2 026	1 990	2 007	2 046	2 096	2 151
Rådgiver (1434)	279	315	382	464	577	674	835	980
Konsulent (ved bi)								98
Førstekonsulent (ved bi)								77
Rådgiver (ved bi)								62
Seniorrådgiver (ved bi)								39
Spesialrådgiver (ved bi)								14

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>SUM midlertidige årsverk</b>	<b>887</b>	<b>980</b>	<b>977</b>	<b>945</b>	<b>1 014</b>	<b>1 025</b>	<b>948</b>	<b>1 033</b>
Kateket (0937)			1					
Førstesekretær (1063)	77	83	59	64	62	62	39	39
Konsulent (1064)	82	90	77	52	53	43	30	23
Konsulent (1065)	125	128	136	144	164	154	151	144
Førstekonsulent (1067)	422	476	3		1	1		0
Avdelingsarkitekt (1093)				1				
Overarkitekt (1094)	1	1	1		1			2
Prosjektleder (1113)	77	92	97	108	108	94	108	109
Utredningsleder (1114)								1
Seniorarkitekt (1182)							1	1
Seniorkonsulent (1363)	10	13	16	30	35	54	59	60
Seniorrådgiver (1364)	13	12	14	17	16	22	24	34
Førstekonsulent (1408)	36	31	504	441	480	478	424	435
Rådgiver (1434)	43	53	67	88	94	117	113	155
Konsulent (ved bi)								16
Førstekonsulent (ved bi)								6
Rådgiver (ved bi)								5
Seniorrådgiver (ved bi)								2
Spesialrådgiver (ved bi)								2

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Andel midlertidige årsverk</b>	<b>22,1</b>	<b>22,7</b>	<b>21,0</b>	<b>19,3</b>	<b>19,9</b>	<b>19,5</b>	<b>17,2</b>	<b>17,1</b>
Kateket (0937)			55,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Førstesekretær (1063)	13,9	15,8	11,8	13,8	14,6	18,1	14,6	20,0
Konsulent (1064)	16,0	17,2	14,3	11,1	11,5	11,0	9,6	7,9
Konsulent (1065)	20,6	19,6	19,2	18,1	20,6	17,6	16,7	16,4
Førstekonsulent (1067)	25,4	26,5	22,2	0,0	11,8	33,3	0,0	12,5
Avdelingsarkitekt (1093)	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Overarkitekt (1094)	20,0	14,3	12,0	0,0	11,0	0,0	0,0	36,4
Prosjektleder (1113)	68,2	66,8	62,1	64,3	59,6	57,6	60,7	62,0
Utredningsleder (1114)	0,0					0,0	0,0	100,0
Seniorarkitekt (1182)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,4	10,4
Seniorkonsulent (1363)	12,0	10,3	8,4	9,3	8,7	11,3	10,2	9,2
Seniorrådgiver (1364)	20,2	12,1	12,5	9,5	7,5	8,6	7,3	8,7
Førstekonsulent (1408)	27,3	21,8	24,9	22,2	23,9	23,4	20,2	20,2
Rådgiver (1434)	15,4	16,9	17,6	19,0	16,4	17,3	13,5	15,9
Konsulent (ved bi)								16,0
Førstekonsulent (ved bi)								7,8
Rådgiver (ved bi)								8,1
Seniorrådgiver (ved bi)								3,8
Spesialrådgiver (ved bi)								14,4

### Andel midlertidige årsverk etter institusjon

Nedenfor vises prosentandelen midlertidige ansatte i ordinære vitenskapelige stillinger etter institusjon for årene 2002-2009.

**Tabell 11 Andel midlertidig tilsatte etter institusjon - ordinære vitenskapelige stillinger**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>SUM alle</b>	<b>18,4</b>	<b>19,3</b>	<b>19,6</b>	<b>19,4</b>	<b>20,1</b>	<b>19,3</b>	<b>19,2</b>	<b>19,1</b>
<b>SUM statlige UH</b>	<b>18,4</b>	<b>19,3</b>	<b>20,1</b>	<b>19,9</b>	<b>20,7</b>	<b>20,1</b>	<b>19,9</b>	<b>19,8</b>
<b>SUM universiteter</b>	<b>18,0</b>	<b>19,9</b>	<b>21,5</b>	<b>22,2</b>	<b>22,9</b>	<b>22,5</b>	<b>22,3</b>	<b>22,4</b>
Universitetet i Tromsø	22,4	24,4	29,6	31,3	31,3	27,5	25,3	28,8
Universitetet i Oslo	18,2	22,3	23,7	24,1	24,5	25,6	25,0	24,7
NTNU	18,9	18,1	23,1	25,1	26,2	22,7	22,1	21,7
UMB	21,8	20,9	17,2	16,3	19,0	20,5	20,9	20,6
Universitetet i Bergen	16,6	16,7	17,6	17,9	18,1	19,8	21,4	20,4
Universitetet i Stavanger	12,8	17,3	14,7	13,9	13,5	16,6	15,9	16,7
Universitetet i Agder	12,6	16,6	11,6	10,6	13,5	13,4	16,3	16,6
<b>SUM statlige høyskoler</b>	<b>18,9</b>	<b>18,4</b>	<b>18,7</b>	<b>17,2</b>	<b>18,1</b>	<b>17,3</b>	<b>17,0</b>	<b>16,2</b>
Samisk høyskole	43,4	29,5	25,0	48,5	50,3	55,4	44,7	44,0
Høgskolen i Finnmark	25,1	20,5	20,8	21,6	27,0	25,9	27,1	29,9
Høgskulen i Volda	20,3	21,2	19,3	18,8	21,1	21,2	19,3	26,0
Høgskulen i Sogn og Fjordane	23,1	19,3	19,5	24,1	21,1	18,5	20,1	25,0
Høgskolen i Harstad	20,8	24,0	23,8	15,6	17,1	21,3	22,1	20,7
Høgskolen Stord/Haugesund	16,1	12,8	18,1	22,7	20,8	11,9	15,3	20,5
Høgskolen i Vestfold	20,2	19,3	16,1	9,9	12,7	15,3	15,9	19,3
Høgskolen i Telemark	20,7	19,3	22,0	21,0	22,1	17,8	19,1	16,9
Høgskolen i Bodø	14,1	15,0	15,1	16,0	14,3	13,2	19,2	16,9
Høgskolen i Ålesund	17,6	20,6	25,1	25,3	16,1	17,4	15,9	16,8
Høgskolen i Molde	23,4	23,8	21,4	20,9	16,0	15,9	17,3	16,5
Høgskolen i Akershus	17,7	13,9	14,5	10,6	12,4	13,6	15,2	16,2
Høgskolen i Nesna	21,7	21,0	26,5	23,2	26,1	23,2	13,2	15,7
Høgskolen i Narvik	12,6	14,0	14,8	9,8	14,8	15,3	15,9	15,5
Høgskolen i Nord-Trøndelag	19,0	20,0	20,8	17,8	19,2	22,8	23,1	15,3
Høgskolen i Bergen	19,3	20,8	21,8	20,5	18,0	18,6	17,7	15,3
Høgskolen i Lillehammer	14,4	24,3	16,8	16,4	13,9	17,9	13,8	14,6
Høgskolen i Sør-Trøndelag	20,9	21,7	21,5	19,7	20,1	15,1	12,7	13,9
Høgskolen i Østfold	14,2	13,2	16,2	15,4	18,3	17,0	17,1	13,1
Høgskolen i Oslo	17,3	17,3	14,5	12,8	16,8	17,7	15,0	12,8
Høgskolen i Hedmark	21,7	15,6	26,2	14,2	17,4	19,9	19,5	12,6
Høgskolen i Buskerud	15,2	13,7	9,3	9,7	12,6	10,9	14,0	10,0
Høgskolen i Gjøvik	16,9	17,2	14,5	12,7	14,2	0,4	0,3	2,1
<b>SUM statlige vit. høyskoler</b>	<b>16,3</b>	<b>17,3</b>	<b>15,1</b>	<b>15,6</b>	<b>17,9</b>	<b>14,9</b>	<b>16,4</b>	<b>19,2</b>
<b>SUM kunsthøyskoler</b>	<b>28,0</b>	<b>29,3</b>	<b>24,4</b>	<b>19,1</b>	<b>21,4</b>	<b>26,7</b>	<b>26,3</b>	<b>24,1</b>
<b>SUM private høyskoler</b>			<b>14,0</b>	<b>13,6</b>	<b>14,3</b>	<b>13,0</b>	<b>13,5</b>	<b>11,7</b>
<b>SUM private vit høyskoler</b>			<b>9,8</b>	<b>12,4</b>	<b>5,5</b>	<b>1,1</b>	<b>3,4</b>	<b>6,5</b>

Nedenfor vises prosentandelen midlertidige ansatte i ordinære saksbehandlerstillinger etter institusjon for årene 2002-2009.

**Tabell 12 Andel midlertidig tilsatte etter institusjon - ordinære saksbehandlerstillinger**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>SUM alle</b>	<b>22,1</b>	<b>22,7</b>	<b>21,0</b>	<b>19,3</b>	<b>19,9</b>	<b>19,5</b>	<b>17,2</b>	<b>17,1</b>
<b>SUM statlige UH</b>	<b>22,1</b>	<b>22,7</b>	<b>21,5</b>	<b>19,7</b>	<b>20,3</b>	<b>19,9</b>	<b>17,5</b>	<b>17,8</b>
<b>Sum universiteter</b>	<b>23,6</b>	<b>24,4</b>	<b>24,3</b>	<b>22,1</b>	<b>22,1</b>	<b>21,5</b>	<b>18,5</b>	<b>18,8</b>
Universitetet i Tromsø	27,9	28,0	27,7	28,8	29,1	30,4	28,0	25,9
Universitetet i Oslo	32,5	34,8	31,6	28,1	25,8	25,1	22,3	23,9
UMB	17,6	17,6	14,9	13,8	15,2	18,6	17,4	17,7
Universitetet i Stavanger	20,8	23,7	15,9	13,7	13,1	15,2	14,8	16,6
NTNU	16,4	16,3	21,7	23,1	23,6	21,4	14,0	14,4
Universitetet i Agder	15,9	15,1	15,7	14,7	14,6	11,1	14,4	13,4
Universitetet i Bergen	16,1	14,7	17,6	11,1	14,8	13,7	12,6	11,9
<b>Sum statlige høyskoler</b>	<b>18,7</b>	<b>19,7</b>	<b>16,7</b>	<b>15,5</b>	<b>17,3</b>	<b>16,8</b>	<b>15,9</b>	<b>16,6</b>
Samisk høgstole	45,5	41,8	63,2	50,0	58,3	45,7	47,0	51,7
Høgskolen i Vestfold	24,2	33,3	25,1	23,9	21,2	22,7	27,6	43,0
Høgskolen i Bodø	21,3	21,6	16,0	12,4	11,9	17,6	19,2	26,8
Høgskolen i Molde	5,5	12,6	10,9	18,9	23,2	13,2	4,0	23,5
Høgskolen i Volda	34,7	28,7	23,2	25,1	20,3	16,4	20,5	22,2
Høgskolen i Narvik	0,0	0,0	5,4	10,8	14,3	15,1	4,5	20,1
Høgskolen i Finnmark	21,3	20,1	15,2	18,0	26,0	18,9	24,7	19,3
Høgskolen i Ålesund	30,0	35,5	20,0	25,4	16,8	11,9	14,1	18,1
Høgskolen i Østfold	13,6	10,3	18,5	9,8	22,8	15,2	15,6	16,7
Høgskolen i Buskerud	9,7	8,8	9,8	6,9	2,2	15,5	12,9	15,2
Høgskolen i Telemark	15,5	19,4	15,1	16,9	18,3	17,9	21,1	15,1
Høgskolen i Sogn og Fjordane	19,8	33,7	11,7	11,9	14,8	9,4	10,7	14,8
Høgskolen i Sør-Trøndelag	11,8	10,9	14,0	15,8	9,5	10,5	15,3	14,5
Høgskolen i Oslo	15,6	17,0	16,6	14,6	18,6	18,0	17,5	12,7
Høgskolen Stord/Haugesund	0,0	3,8	5,1	5,4	9,7	10,2	4,9	12,6
Høgskolen i Bergen	39,5	40,5	9,5	11,4	15,3	19,2	13,3	12,0
Høgskolen i Hedmark	25,3	21,4	31,6	11,9	20,3	21,3	11,9	11,9
Høgskolen i Harstad	40,2	22,7	26,5	15,5	19,0	24,6	7,4	11,7
Høgskolen i Lillehammer	12,5	16,4	8,9	10,8	10,8	11,2	10,6	11,3
Høgskolen i Nord-Trøndelag	14,8	12,6	15,0	20,2	13,3	14,7	14,2	9,4
Høgskolen i Akershus	17,3	16,7	11,9	16,4	23,0	16,7	7,9	6,6
Høgskolen i Nesna	0,0	9,1	12,0	11,6	14,6	16,2	8,3	2,4
Høgskolen i Gjøvik	9,1	12,7	21,1	18,8	11,8	4,1	0,0	0,0
<b>Statlige vit høyskoler</b>	<b>21,8</b>	<b>18,7</b>	<b>13,6</b>	<b>13,8</b>	<b>14,9</b>	<b>18,8</b>	<b>13,2</b>	<b>13,7</b>
<b>Kunsthøyskoler</b>	<b>24,4</b>	<b>14,0</b>	<b>8,0</b>	<b>15,7</b>	<b>16,9</b>	<b>11,8</b>	<b>15,5</b>	<b>8,1</b>
<b>Private høyskoler</b>			<b>3,1</b>	<b>4,2</b>	<b>4,4</b>	<b>5,1</b>	<b>6,1</b>	<b>3,1</b>
<b>Private vit høyskoler</b>			<b>0,0</b>	<b>5,7</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>9,7</b>

### ***Midlertidighet innen støttestillinger for undervisning, forskning og formidling***

Tabellene 12-14 viser antall og andel midlertidige årsverk i gruppen støttestillinger. Dette er bibliotekstillinger, ingeniørstillinger og tekniske stillinger. Noen stillinger er tatt ut fordi de ikke er i bruk i dag og på grunn av plasshensyn: Maskinsjef (0075), Styrermann (0103), Forskningstekniker (0408), Forskningstekniker (0409), Agronom (0415), Gartner (0418), Fagkonsulent (0431), Led. ortopeditekniker (0762), Bioingeniør (0844), Gartner (0978) Skipper (9401), Styrermann (9402), Maskinsjef (9403), Dekksmann ii (9405), Stuert (9406), Forpleiningsassistent (9407)

**Tabell 13 Totalt antall årsverk innen støttestillinger for undervisning, forskning og formidling**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>SUM alle årsverk</b>	<b>2 916</b>	<b>2 948</b>	<b>3 067</b>	<b>3 206</b>	<b>3 290</b>	<b>3 372</b>	<b>3 429</b>	<b>3 454</b>	<b>3 514</b>	<b>3 568</b>
<b>SUM bibliotekstillinger</b>	<b>508</b>	<b>485</b>	<b>496</b>	<b>507</b>	<b>537</b>	<b>528</b>	<b>537</b>	<b>517</b>	<b>514</b>	<b>504</b>
Hovedbibliotekar (1022)						2				1
Bibliotekfullmektig (1073)	47	42	39	32	37	32	24	20	20	15
Bibliotekar (1074)	53	27	20	22	18	26	8	3	2	4
Bibliotekleder (1076)					3	2	3	2	1	1
Hovedbibliotekar (1077)	93	97	106	112	116	120	127	139	145	143
Avdelingsbibliotekar (1178)	179	173	177	182	187	198	8	0		
Bibliotekar (1213)	57	34	31	25	36	27	32	25	4	2
Bibliotekar (1410)	78	113	123	135	141	122	135	114	130	113
Bibilotekar							200	215	213	225
<b>SUM ingeniører</b>	<b>1 744</b>	<b>1 919</b>	<b>2 031</b>	<b>2 159</b>	<b>2 224</b>	<b>2 347</b>	<b>2 404</b>	<b>2 474</b>	<b>2 588</b>	<b>2 676</b>
Ingeniør (1082)	48	143	138	126	121	123	3			
Ingeniør (1083)	39	47	44	54	56	46	46	38	42	35
Avdelingsingeniør (1084)	299	240	221	204	192	189	167	144	158	146
Avdelingsingeniør (1085)	786	847	893	960	1 003	1 084	1 071	1 009	990	969
Overingeniør (1087)	444	483	557	605	644	675	742	842	924	997
Senioringeniør (1181)	63	81	110	136	136	172	212	242	274	318
Ingeniør (1275)	16	13	7	8	16	8	124	142	160	173
Avdelingsingeniør (1411)	50	65	61	66	55	50	39	58	40	39
<b>SUM tekniske stillinger</b>	<b>664</b>	<b>543</b>	<b>540</b>	<b>539</b>	<b>529</b>	<b>497</b>	<b>488</b>	<b>463</b>	<b>412</b>	<b>388</b>
Forskningstekniker (1026)	102	86	105	98	82	77	1	3		
Forskningstekniker (1027)	164	102	105	85	89	67	1	1		
Led forskningstekn (1028)	101	85	86	84	79	82	2	1	1	1
Tannpleier (1031)	1	1	1	1	1					
Instruktørtannpleier (1032)	8	8	9	9	10	11	12	7	6	2
Klinikkavd.leder (1033)	29	24	22	19	19	19	19	17	13	11
Skipsfører (1035)	3	3	4	3	3	3	1	1	1	1
Teknisk assistent (1089)	5	2	3	7	7	3	2	2	2	2
Tekniker (1090)	9	6	7	7	4	3	5	7	6	4
Tekniker (1091)	30	21	29	32	39	39	39	29	23	23
Laboratorieassistent (1096)	7	7	4	4	4	4	4	3	5	2
Laborant (1097)	28	17	8	10	6	7	4	3	2	3
Laborantleder (1098)	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1
Tegneassistent (1099)	0		1	1						
Tegneleder (1101)	3	3	2	2	2	1	1	1		
Førstefotograf (1103)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Fotoleder (1104)	1	1	1	2	1	1	1	2	3	2
Preparant (1106)	4	4	3	2	2	2	1	2	1	1
Preparantleder (1107)		1		1						
Tegner (1214)					2	2	1	2	1	1
Havforskningstekniker (1334)	1	1	1							
Klinikksekretær (1379)	76	78	85	89	97	94	99	98	32	43
Seniorforskningstekniker (1393)	7	4								
Seniorforskningstekniker (1405)	13	29	49	72	69	69				
Forskningstekniker							67	71	56	42
Forskningstekniker							75	71	75	79
Seniorforskningstekniker							65	59	63	49
Ledende forskningstekniker							79	69	53	64
Tannpleier								6	8	9
Tannhelsesekretær									61	50

**Tabell 14 Antall midlertidige årsverk etter stilling innen støttestillingene**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>SUM midlertidige årsverk</b>	<b>447,0</b>	<b>505,7</b>	<b>532,7</b>	<b>575,7</b>	<b>589,9</b>	<b>555,3</b>	<b>527,4</b>	<b>515,8</b>
<b>SUM bibliotekstillinger</b>	<b>43,0</b>	<b>60,1</b>	<b>62,1</b>	<b>50,0</b>	<b>52,3</b>	<b>49,2</b>	<b>38,8</b>	<b>35,9</b>
Hovedbibliotekar (1022)								
Bibliotekfullmektig (1073)	3,2	3,7	6,8	1,9	0,5	0,6	4,1	3,5
Bibliotekar (1074)	2,7	4,9	2,9	6,4				
Bibliotekleder (1076)								
Hovedbibliotekar (1077)	2,6	3,8	2,5	2,9	1,0	3,4	3,0	2,0
Avdelingsbibliotekar (1178)	3,8	7,7	8,3	6,6				
Bibliotekar (1213)	5,9	7,1	11,5	9,6	7,6	8,1	0,5	0,5
Bibliotekar (1410)	25,0	32,9	30,2	22,7	33,7	28,5	23,3	23,9
Bibilotekar					9,5	8,6	7,9	6,0
<b>SUM ingeniører</b>	<b>314,3</b>	<b>347,6</b>	<b>372,3</b>	<b>433,7</b>	<b>451,2</b>	<b>412,0</b>	<b>381,6</b>	<b>389,4</b>
Ingeniør (1082)	7,3	12,8	9,5	9,4	2,0			
Ingeniør (1083)	10,0	12,4	12,4	14,1	12,9	9,4	9,7	5,0
Avdelingsingeniør (1084)	19,2	13,5	9,5	22,8	27,1	12,1	10,3	12,8
Avdelingsingeniør (1085)	186,5	206,2	233,7	275,9	277,4	266,4	245,8	242,5
Overingeniør (1087)	66,9	65,0	73,1	79,2	93,5	70,8	78,1	81,2
Senioringeniør (1181)	3,0	5,3	6,6	10,0	9,8	10,0	7,5	13,4
Ingeniør (1275)	3,4	7,4	10,9	4,0	8,8	11,6	12,9	18,4
Avdelingsingeniør (1411)	17,9	25,1	16,6	18,3	19,7	31,8	17,4	16,2
<b>SUM tekniske stillinger</b>	<b>89,7</b>	<b>98,0</b>	<b>98,3</b>	<b>92,1</b>	<b>86,4</b>	<b>94,2</b>	<b>107,0</b>	<b>90,5</b>
Forskningstekniker (1026)	18,9	18,6	15,8	17,0				
Forskningstekniker (1027)	24,3	28,3	29,9	19,1				
Led forskningstekn (1028)	7,5	9,2	3,7	4,5				
Tannpleier (1031)								
Instruktørtannpleier (1032)	2,0	0,7	1,1	3,0	2,8	2,1	2,2	1,0
Klinikkavd.leder (1033)		1,1		1,0	0,8	0,6	0,6	0,6
Skipspører (1035)								
Teknisk assistent (1089)	2,3	4,7	2,5	1,0		1,0	0,2	
Tekniker (1090)	5,5	4,9	3,3	2,3	0,3	3,9	2,3	1,3
Tekniker (1091)	6,0	9,4	12,9	12,8	13,3	10,3	5,0	5,5
Laboratorieassistent (1096)	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	5,0	2,0
Laborant (1097)	1,0	3,6	1,3	3,1	0,3	1,0	0,5	
Laborantleder (1098)								
Tegneassistent (1099)	0,5	0,5						
Tegneleder (1101)			0,3					
Førstefotograf (1103)								
Fotoleder (1104)		1,0				1,0	1,5	0,5
Preparant (1106)								
Preparantleder (1107)								
Tegner (1214)						1,0		
Havforskningstekniker (1334)								
Klinikksekretær (1379)	14,3	12,4	21,3	22,6	18,4	16,4	6,4	8,9
Seniorforskningstekniker (1393)								
Seniorforskningstekniker (1405)	3,0	0,8	3,3	2,8				
Forskningstekniker					10,6	20,2	18,5	14,7
Forskningsteknikker					28,4	22,9	28,7	30,2
Seniorforskningstekniker					2,9	9,8	27,2	4,6
Ledende forskningsteknikker					4,7	1,0	1,5	15,0
Tannpleier							1,8	1,0
Tannhelsesekretær							5,6	5,1



**Tabell 15 Andel midlertidige årsverk etter stilling innen støttestillingene**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Andel midlertidige årsverk i alt</b>	<b>14,6</b>	<b>15,8</b>	<b>16,2</b>	<b>17,1</b>	<b>17,2</b>	<b>16,1</b>	<b>15,0</b>	<b>14,5</b>
<b>SUM bibliotekstillinger</b>	<b>8,7</b>	<b>11,8</b>	<b>11,6</b>	<b>9,5</b>	<b>9,7</b>	<b>9,5</b>	<b>7,5</b>	<b>7,1</b>
Hovedbibliotekar (1022)				0,0				0,0
Bibliotekfullmektig (1073)	8,0	11,5	18,6	5,9	2,2	3,0	20,7	22,7
Bibliotekar (1074)	13,3	22,8	16,1	25,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Bibliotekleder (1076)			0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Hovedbibliotekar (1077)	2,4	3,4	2,2	2,4	0,8	2,5	2,1	1,4
Avdelingsbibliotekar (1178)	2,1	4,2	4,4	3,3	0,0			
Bibliotekar (1213)	19,0	28,5	32,3	36,2	24,0	32,6	14,3	33,3
Bibliotekar (1410)	20,4	24,3	21,4	18,6	25,1	25,0	17,9	21,1
Bibilotekar					4,7	4,0	3,7	2,7
<b>SUM ingeniører</b>	<b>15,5</b>	<b>16,1</b>	<b>16,7</b>	<b>18,5</b>	<b>18,8</b>	<b>16,7</b>	<b>14,7</b>	<b>14,6</b>
Ingeniør (1082)	5,3	10,1	7,8	7,7	66,7			
Ingeniør (1083)	22,8	23,1	22,0	30,4	27,9	24,5	23,0	14,5
Avdelingsingeniør (1084)	8,7	6,6	5,0	12,1	16,3	8,4	6,5	8,8
Avdelingsingeniør (1085)	20,9	21,5	23,3	25,5	25,9	26,4	24,8	25,0
Overingeniør (1087)	12,0	10,7	11,4	11,7	12,6	8,4	8,4	8,1
Senioringeniør (1181)	2,7	3,9	4,8	5,8	4,6	4,1	2,7	4,2
Ingeniør (1275)	49,5	88,1	68,6	46,7	7,1	8,2	8,1	10,6
Avdelingsingeniør (1411)	29,6	38,1	30,1	36,8	50,5	55,2	43,2	41,9
<b>SUM tekniske stillinger</b>	<b>16,6</b>	<b>18,2</b>	<b>18,6</b>	<b>18,5</b>	<b>17,7</b>	<b>20,4</b>	<b>26,0</b>	<b>23,3</b>
Forskningstekniker (1026)	18,0	18,9	19,3	22,0	0,0	0,0		
Forskningstekniker (1027)	23,2	33,3	33,5	28,6	0,0	0,0		
Led forskningstekn (1028)	8,7	11,0	4,7	5,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Tannpleier (1031)	0,0	0,0	0,0					
Instruktørtannpleier (1032)	22,2	7,7	10,9	27,1	23,9	32,3	38,7	52,6
Klinikkavd.leder (1033)	0,0	5,8	0,0	5,2	4,2	3,6	4,7	5,4
Skipsfører (1035)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Teknisk assistent (1089)	82,1	66,0	37,9	40,0	0,0	45,5	8,7	0,0
Tekniker (1090)	73,2	71,2	76,7	69,7	5,7	56,5	36,5	30,2
Tekniker (1091)	21,1	28,8	33,5	32,8	33,6	35,0	21,7	24,2
Laboratorieassistent (1096)	78,9	78,9	78,9	78,9	75,0	100,0	100,0	100,0
Laborant (1097)	12,0	35,4	19,3	43,7	6,0	37,3	22,9	0,0
Laborantleder (1098)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Tegneassistent (1099)	100,0	100,0						
Tegneleder (1101)	0,0	0,0	15,0	0,0	0,0	0,0		
Førstefotograf (1103)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Fotoleder (1104)	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	50,0	60,0	33,3
Preparant (1106)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Preparantleder (1107)		0,0						
Tegner (1214)			0,0	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0
Havforskningstekniker (1334)	0,0							
Klinikksekretær (1379)	16,7	13,9	22,0	23,9	18,5	16,8	20,0	20,8
Seniorforskningstekniker (1393)								
Seniorforskningstekniker (1405)	6,1	1,1	4,8	4,1				
Forskningstekniker					15,8	28,6	33,3	35,3
Forskningsteknikker					37,8	32,1	38,3	38,0
Seniorforskningstekniker					4,5	16,5	43,4	9,4
Ledende forskningsteknikker					5,9	1,4	2,8	23,3
Tannpleier						0,0	23,7	11,1
Tannhelsesekretær							9,1	10,3

## *Kvinnedimensjonen*

Tabellene 11-15 nedenfor viser at:

- Kvinner er overrepresentert blant midlertidig tilsatte i undervisnings- og forskerstilling
- Kvinner er noe underrepresentert blant midlertidig tilsatte i saksbehandler-/utrederstilling
- Kvinner er overrepresentert blant midlertidig ansatte i ingeniørstillinger

**Tabell 16 Andel kvinner i de ulike undervisnings- og forskerstillingene**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Sum alle årsværk</b>	<b>36,9 %</b>	<b>37,4 %</b>	<b>38,6 %</b>	<b>38,7 %</b>	<b>39,7 %</b>	<b>40,4 %</b>	<b>40,7 %</b>	<b>41,3 %</b>
Dykkerinstruktør						10,0 %	18,2 %	11,1 %
Høgskolelærer/øv.lærer (1007)	73,1 %	73,5 %	72,2 %	70,5 %	72,9 %	71,4 %	69,6 %	66,2 %
Høgskolelektor (1008)	54,3 %	55,0 %	57,6 %	57,3 %	58,1 %	59,8 %	60,8 %	61,8 %
Universitetslektor (1009)	44,4 %	46,4 %	46,1 %	51,4 %	52,2 %	51,7 %	51,2 %	53,7 %
Amanuensis (1010)	25,9 %	27,4 %	24,7 %	23,6 %	26,9 %	24,1 %	23,2 %	24,1 %
Førsteamanuensis (1011)	28,6 %	29,0 %	30,2 %	31,1 %	32,7 %	34,8 %	35,8 %	37,0 %
Høgskoledosent (1012)	10,6 %	8,8 %	7,9 %	8,6 %	10,9 %	7,2 %	8,8 %	9,3 %
Professor (1013)	14,6 %	16,1 %	16,0 %	16,7 %	17,3 %	18,2 %	19,3 %	20,5 %
Forsker (1108)	43,5 %	43,7 %	44,6 %	45,0 %	48,7 %	42,4 %	43,7 %	47,7 %
Forsker (1109)	35,1 %	38,2 %	37,1 %	40,2 %	36,7 %	41,7 %	38,9 %	37,8 %
Forsker (1110)	15,8 %	12,9 %	24,4 %	26,8 %	31,9 %	39,5 %	38,7 %	44,1 %
Forskningssjef (1111)	33,3 %	33,3 %	25,0 %	25,0 %	40,0 %	40,0 %	40,0 %	16,7 %
Forsker (1183)	9,3 %	8,8 %	10,6 %	10,4 %	19,3 %	21,2 %	24,8 %	30,7 %
Førstelektor (1198)	30,2 %	30,7 %	32,4 %	34,6 %	38,9 %	41,2 %	44,7 %	45,7 %
Professor (1404)	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	6,3 %	7,8 %	18,4 %
Undervisningsdosent (1483)			33,3 %	33,3 %	40,0 %		0,0 %	
Dosent					0,0 %	14,9 %	14,9 %	28,0 %
Førstelektor (8019)						0,0 %	0,0 %	0,0 %
Førsteamanuensis (8028)	11,0 %	12,2 %	22,8 %	16,0 %	17,4 %	14,6 %	15,0 %	13,6 %
Universitetslektor (8029)	15,4 %	23,4 %	26,0 %	31,2 %	28,7 %	30,1 %	53,0 %	26,3 %
Forsker (8030)	100,0 %							

**Tabell 17 Andel kvinner blant de midlertidig tilsatte i de ulike undervisnings- og forskerstillingene**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Andel midlertidige årsverk i alt</b>	<b>50,2 %</b>	<b>50,0 %</b>	<b>50,3 %</b>	<b>48,7 %</b>	<b>51,0 %</b>	<b>50,8 %</b>	<b>50,7 %</b>	<b>50,3 %</b>
Dykkerinstruktør							33,3 %	
Høgskolelærer/øv.lærer (1007)	77,4 %	78,3 %	78,3 %	75,5 %	79,9 %	82,5 %	76,5 %	70,3 %
Høgskolelektor (1008)	59,3 %	57,3 %	61,5 %	60,0 %	61,7 %	65,4 %	67,3 %	68,1 %
Universitetslektor (1009)	44,8 %	48,1 %	46,3 %	49,9 %	52,2 %	49,1 %	49,0 %	52,8 %
Amanuensis (1010)	28,5 %	45,0 %	40,0 %	30,5 %	62,9 %	37,2 %	33,3 %	35,9 %
Førsteamanuensis (1011)	32,6 %	32,7 %	32,7 %	32,1 %	38,4 %	40,5 %	44,1 %	43,4 %
Høgskoledosent (1012)	25,0 %	7,1 %	6,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Professor (1013)	26,9 %	30,6 %	27,0 %	26,8 %	28,5 %	22,4 %	24,6 %	28,0 %
Forsker (1108)	45,4 %	43,6 %	45,9 %	46,5 %	49,5 %	44,2 %	43,5 %	47,7 %
Forsker (1109)	36,6 %	39,4 %	35,9 %	39,8 %	36,3 %	41,4 %	39,1 %	37,9 %
Forsker (1110)	7,1 %	10,0 %	23,1 %	23,9 %	21,9 %	24,2 %	35,3 %	32,7 %
Forskningssjef (1111)	33,3 %	33,3 %	33,3 %	33,3 %	33,3 %	25,0 %	25,0 %	0,0 %
Forsker (1183)	3,1 %	3,9 %	7,8 %	9,6 %	17,7 %	18,0 %	27,7 %	33,7 %
Førstelektor (1198)	43,2 %	33,4 %	36,1 %	42,7 %	35,4 %	45,1 %	49,7 %	53,4 %
Professor (1404)	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	14,5 %
Dosent						0,0 %	100,0 %	50,0 %
Førsteamanuensis (8028)	5,8 %	13,2 %	23,9 %	15,6 %	14,5 %	12,2 %	16,3 %	14,8 %
Universitetslektor (8029)	17,4 %	23,2 %	21,7 %	33,7 %	29,7 %	34,9 %	53,7 %	21,7 %
Forsker (8030)	100,0 %							

**Tabell 18 Andel kvinner i de ulike saksbehandler-/utrederstillingene**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>SUM alle årsværk</b>	<b>71,5 %</b>	<b>71,5 %</b>	<b>71,4 %</b>	<b>71,8 %</b>	<b>71,9 %</b>	<b>73,2 %</b>	<b>73,2 %</b>	<b>73,1 %</b>
Kateket (0937)			44,4 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Førstesekretær (1063)	93,7 %	92,8 %	92,9 %	91,1 %	91,2 %	89,4 %	90,8 %	90,6 %
Konsulent (1064)	88,5 %	88,8 %	89,5 %	89,2 %	87,0 %	84,9 %	87,1 %	87,7 %
Konsulent (1065)	84,6 %	84,7 %	84,0 %	84,9 %	86,7 %	88,9 %	86,8 %	86,6 %
Konsulent (1066)			100,0 %	78,4 %	100,0 %			
Førstekonsulent (1067)	63,6 %	64,6 %	40,4 %	100,0 %	88,2 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Arkitekt (1092)	50,0 %	50,0 %	37,5 %	50,0 %				
Avdelingsarkitekt (1093)	33,3 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Overarkitekt (1094)	60,0 %	85,7 %	89,4 %	78,1 %	80,8 %	66,1 %	77,1 %	81,8 %
Prosjektleder (1113)	49,6 %	48,4 %	49,7 %	52,4 %	54,1 %	50,6 %	53,3 %	51,2 %
Utredningsleder (1114)	0,0 %					100,0 %	100,0 %	100,0 %
Seniorarkitekt (1182)	33,3 %	28,6 %	28,6 %	28,6 %	50,0 %	55,6 %	54,3 %	50,0 %
Rådgiver (1276)	100,0 %				20,0 %			
Rådgiver (1277)	23,8 %	0,0 %						
Seniorkonsulent (1363)	45,4 %	51,0 %	47,5 %	56,3 %	59,5 %	62,8 %	64,9 %	68,6 %
Seniorrådgiver (1364)	21,0 %	31,3 %	34,8 %	43,2 %	39,8 %	44,8 %	44,8 %	48,6 %
Førstekonsulent (1408)	63,5 %	71,3 %	67,0 %	69,0 %	68,9 %	72,6 %	75,0 %	75,7 %
Rådgiver (1434)	48,6 %	51,1 %	51,3 %	52,2 %	61,0 %	63,2 %	64,4 %	64,0 %
Rådgiver (1436)		0,0 %	0,0 %					
Konsulent (ved bi)								74,7 %
Førstekonsulent (ved bi)								84,9 %
Rådgiver (ved bi)								75,9 %
Seniorrådgiver (ved bi)								58,4 %
Spesialrådgiver (ved bi)								28,8 %

**Tabell 19 Andel kvinner blant de midlertidig tilsatte i de ulike saksbehandler-  
/utrederstillingene**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Andel midlertidige årsverk i alt</b>	<b>64,2 %</b>	<b>64,8 %</b>	<b>66,3 %</b>	<b>66,3 %</b>	<b>65,9 %</b>	<b>70,0 %</b>	<b>69,9 %</b>	<b>68,5 %</b>
Kateket (0937)			0,0 %					
Førstesekretær (1063)	84,5 %	91,3 %	88,6 %	83,6 %	87,1 %	88,0 %	85,2 %	88,3 %
Konsulent (1064)	64,9 %	66,1 %	71,1 %	75,8 %	63,4 %	63,3 %	78,0 %	75,2 %
Konsulent (1065)	74,5 %	74,3 %	70,6 %	70,6 %	75,6 %	78,1 %	73,1 %	75,1 %
Førstekonsulent (1067)	63,4 %	62,6 %	90,9 %		100,0 %	100,0 %		100,0 %
Avdelingsarkitekt (1093)				100,0 %				
Overarkitekt (1094)	0,0 %	0,0 %	100,0 %		100,0 %			50,0 %
Prosjektleder (1113)	56,9 %	47,3 %	47,1 %	53,6 %	53,8 %	51,9 %	52,2 %	51,8 %
Utredningsleder (1114)								100,0 %
Seniorarkitekt (1182)							100,0 %	100,0 %
Rådgiver (1276)	100,0 %				100,0 %			
Rådgiver (1277)	33,3 %	0,0 %						
Seniorkonsulent (1363)	19,6 %	61,2 %	56,4 %	65,9 %	66,4 %	65,5 %	56,3 %	60,1 %
Seniorrådgiver (1364)	7,6 %	24,3 %	31,9 %	43,4 %	36,1 %	31,7 %	56,1 %	54,8 %
Førstekonsulent (1408)	45,1 %	57,6 %	67,6 %	66,9 %	63,1 %	70,8 %	73,9 %	70,7 %
Rådgiver (1434)	63,6 %	65,9 %	60,0 %	58,7 %	68,8 %	72,3 %	69,7 %	66,5 %
Rådgiver (1436)		0,0 %	0,0 %					
Konsulent (ved bi)								70,5 %
Førstekonsulent (ved bi)								100,0 %
Rådgiver (ved bi)								80,0 %
Seniorrådgiver (ved bi)								133,3 %
Spesialrådgiver (ved bi)								0,0 %

**Tabell 20 Kvinnedimensjon blant støttestillingene  
Andel kvinner innen støttestillingene**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Sum støttestillinger</b>	<b>46,57 %</b>	<b>47,02 %</b>	<b>47,03 %</b>	<b>45,95 %</b>	<b>46,78 %</b>	<b>47,66 %</b>	<b>46,56 %</b>	<b>46,49 %</b>
Bibliotekstillinger	88,41 %	88,56 %	88,24 %	87,95 %	88,93 %	88,37 %	87,62 %	87,80 %
Ingeniører	33,26 %	34,24 %	33,82 %	33,23 %	34,18 %	35,59 %	34,43 %	35,53 %
Tekniske stillinger	58,20 %	59,08 %	60,71 %	61,50 %	62,54 %	66,70 %	71,54 %	68,33 %

**Andel kvinner innen de midlertidig ansatte i støttestillingene**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Sum støttestillinger</b>	<b>51,91 %</b>	<b>54,59 %</b>	<b>53,44 %</b>	<b>50,99 %</b>	<b>51,80 %</b>	<b>60,92 %</b>	<b>57,46 %</b>	<b>57,63 %</b>
Bibliotekstillinger	91,51 %	78,02 %	80,85 %	79,59 %	86,80 %	80,87 %	83,25 %	83,84 %
Ingeniører	45,26 %	51,13 %	45,67 %	44,12 %	44,31 %	55,38 %	49,08 %	53,67 %
Tekniske stillinger	56,24 %	52,49 %	65,52 %	67,86 %	69,76 %	74,74 %	77,99 %	64,26 %

### **Forholdstall rekrutteringsstillinger og førsteamanuensis/professor**

Antall årsverk i rekrutteringsstillingene må dimensjoneres etter behov i samfunnet og etter kapasiteten i universitets- og høyskolesektoren. En god indikasjon på kapasiteten i sektoren er forholdstallet mellom antall årsverk i professor- og førsteamanuensisstilling som er de to viktigste stillingene som skal følge opp rekrutteringsstillingene.

Med veksten i antall rekrutteringsstillinger de siste årene har:

- Antall årsverk i professor og førsteamanuensisstilling per stipendiat sunket fra 2,3 til 1,5
- Antall årsverk i professor og førsteamanuensisstilling per postdoktor sunket fra 10,5 til 6,3
- Antall årsverk i professor og førsteamanuensisstilling per rekrutteringsstilling sunket fra 1,7 til 1,1

**Tabell 21 Forholdstall mellom rekrutteringsstillingene og førsteamanuensis/professor**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Førsteamanuensis (1011)	2 540	2 531	2 738	2 810	2 907	2 975	3 105	3 187
Professor (1013)	2 374	2 507	2 616	2 667	2 727	2 823	2 910	2 977
SUM	4 915	5 038	5 354	5 477	5 634	5 798	6 015	6 164

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
SUM alle	2 849	3 296	3 874	4 132	4 331	4 548	5 113	5 402
Stipendiat (1017)	2 176	2 439	2 826	2 993	3 113	3 282	3 695	4 093
Post doktor (1352)	469	588	698	752	736	810	933	971
Stipendiat (1378)	205	269	349	387	479	450	475	327
Spesialistkandidat					4	6	10	11

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Antall 1011 og 1013 per stipendiat	2,3	2,1	1,9	1,8	1,8	1,8	1,6	1,5
Antall 1011 og 1013 per postdoktor	10,5	8,6	7,7	7,3	7,7	7,2	6,4	6,3
Antall 1011 og 1013 per alle rekrutteringsstillinger	1,7	1,5	1,4	1,3	1,3	1,3	1,2	1,1

### **Årsverk som timelærer**

I tillegg til bruken av midlertidig tilsetning i ordinære stillinger og åremålsstillinger kommer bruken av ansatte timelærerstillinger. For 2009 var det totalt 1010 årsverk i timelærerstilling ved universitetene og høyskolene. De fleste brukes ved universitetene.

**Tabell 22** Årsverk som er ansatt som timelærer ved universitetene og høyskolene

	2005	2006	2007	2008	2009
Kunsthøyskoler	40	44	43	35	6
Private høyskoler	45	46	35	48	64
Private vitenskapelige høyskoler	160	160	151	138	114
Statlige høyskoler	272	374	363	299	348
Statlige vitenskapelige høyskoler	39	36	46	44	58
Universiteter	389	521	504	509	421
Sum	944	1 180	1 141	1 073	1 010

**Tabell 23** Årsverk som er ansatt som timelærer etter universitet

	2005	2006	2007	2008	2009
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet	-	164	165	166	137
Universitetet for miljø- og biovitenskap	7	8	10	5	2
Universitetet i Agder	-	-	-	24	22
Universitetet i Bergen	97	97	102	107	87
Universitetet i Oslo	193	170	132	117	105
Universitetet i Stavanger	58	48	60	59	28
Universitetet i Tromsø	34	34	35	33	41
Sum	389	521	504	509	421

## Årsverk universitetslektor etter institusjon

**Tabell 24** Årsverk universitetslektor etter institusjon

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
SUM alle årsverk	398	444	551	734	722	702	831	925
Universiteter totalt	374	410	488	684	641	637	764	852
NTNU	102	108	143	142	144	115	125	121
UMB	3	3	4	7	7	12	13	15
Universitetet i Agder						7	156	154
Universitetet i Bergen	80	93	113	130	116	124	115	103
Universitetet i Oslo	136	151	160	145	149	160	146	147
Universitetet i Stavanger				185	157	151	152	149
Universitetet i Tromsø	53	55	68	76	67	69	57	163
Statlige vitenskapelige høyskoler	25	34	48	38	72	57	53	61
Private høyskoler			8					
Private vitenskapelige høyskoler			7	12	9	9	13	12

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Sum midlertidige årsverk	257	291	353	381	364	342	333	360
Universiteter totalt	244	271	336	359	334	321	316	334
NTNU	71	76	108	103	102	73	68	63
UMB	1	1	1	2	2	3	3	7
Universitetet i Agder						4	34	38
Universitetet i Bergen	62	72	88	96	80	83	77	65
Universitetet i Oslo	73	85	89	74	76	79	64	61
Universitetet i Stavanger				30	30	35	40	46
Universitetet i Tromsø	37	37	50	54	44	45	31	54
Statlige vitenskapelige høyskoler	14	20	17	22	30	21	16	24
Private høyskoler								
Private vitenskapelige høyskoler							1	2

### Andel midlertidige årsverk universitetslektor etter institusjon

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Sum midlertidige årsverk	64,6	65,5	64,1	51,9	50,4	48,6	40,1	38,9
Universiteter totalt	65,2	66,0	68,8	52,4	52,2	50,4	41,3	39,2
NTNU	69,8	70,0	75,1	72,7	70,9	63,3	54,6	52,2
UMB	37,0	37,0	32,5	23,5	26,5	21,8	21,6	46,6
Universitetet i Agder						54,9	21,5	24,9
Universitetet i Bergen	76,8	77,7	78,2	74,1	69,0	67,3	66,8	62,4
Universitetet i Oslo	53,4	56,5	55,5	50,8	50,7	49,2	43,5	41,4
Universitetet i Stavanger				16,4	19,2	23,4	26,1	30,9
Universitetet i Tromsø	70,6	66,1	73,2	70,9	66,0	64,8	54,4	33,5
Statlige vitenskapelige høyskoler	55,7	59,2	35,8	57,9	41,7	36,8	30,4	39,0
Private høyskoler			0,0					
Private vitenskapelige høyskoler			0,0	0,0	0,0	0,0	8,9	12,3