



Fakultetene og Universitetsmuseet

Referanse

2022/9308-ARR

Dato

22.08.2022

Ber om innspill til forslaget om midlertidige ansettelser - universitets- og høyskoleloven

Kunnskapsdepartementet har sendt på høring forslag til endringer i universitets- og høyskoleloven med høringsfrist 14. oktober. Fakultetene inviteres til å gi skriftlige innspill til høringens kapittel 3 om midlertidige ansettelser. Frist for innspill er 9. september.

Endringsforslagene fra departementet har som overordnet mål å stramme inn bruk av midlertidige stillinger. Departementet ser ut til å legge til grunn at flere av særbestemmelsene i uhl allerede er ivare tatt av tilsvarende eller lignende bestemmelser i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven.

Endringsforslaget knyttet til postdoktorstillingene er sendt på høring tidligere og departementet ber derfor ikke om nye uttalelser nå. Når det gjelder mulig endring av lengden på åremålet for rektor, konkluderer departementet selv i høringen med at muligheten avvises. De øvrige endringsforslagene vil universitetsledelsen at fakultetene uttaler seg om i en intern høringsrunde før UiB gir sin høringsuttalelse til departementet.

Noen av forslagene berører UiB sin virksomhet mer enn andre. Særlig gjelder det forslaget om å fjerne bistillings-bestemmelsen i uhl. § 6-6. Forslagene knyttet til åremålsstillingene i uhl. § 6-4 og vikarbestemmelsen i uhl. § 6-5, fjerde ledd er også av stor betydning for våre fakultet, mens de øvrige forslagene i § 6-5 ikke berører vår virksomhet i særlig grad siden bestemmelsene har vært lite benyttet ved UiB. Nedenfor er en kort gjennomgang av endringsforslagene der de viktigste endringene for UiB kommer først.

§ 6-6 Særregler for visse typer bistillinger

Departementet vil oppheve hele bestemmelsen og mener personer i bistillinger i stedet kan bli ansatt i ordinære deltidsstillinger. Departementet anfører som et argument mot å fjerne bestemmelsen at innehaverne av faste, små deltidsstillinger vil få rettigheter som ligger i regelverket for deltidsansatte blant annet til å få utvidet sin stilling ved vakanse på institusjonen, og at dette kan gi utfordringer for arbeidsgiver. Departementet anser imidlertid ikke dette for å være en praktisk relevant problemstilling fordi disse ansatte i utgangspunktet har en 100 prosent stilling et annet sted.

Fakultetenes behov for å knytte til seg undervisnings- og forskerkompetanse over kortere og lengre tid vil bli sterkt berørt og kan få ulike konsekvenser for fakultetene. Mulighetene for kortere og lengre undervisnings- og forskningssamarbeid med andre institusjoner kan bli berørt og særlig kan samarbeid mot utlandet bli påvirket. Endringsforslagene vil også få betydning ved kompetansevurderinger ved at ordinære kompetansekrav må legges til grunn

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte

Telefon 55582000
post@uib.no

Postadresse
Postboks 7800
5020 Bergen

Besøksadresse
Muséplassen 2
Bergen

Saksbehandler
Arne R. Ramslien
55582005

ved ansettelse i deltidsstilling. Ansatte i deltidsstillinger vil også få fortrinnsrett til å utvide sin stilling ved ledighet.

- ***Hvordan berører bortfall av bi-stillingshjemmelen virksomheten ved deres fakultet?***

§ 6-4 Åremålsstillinger:

«Leder for avdeling og grunnenhet – Departementet er usikre på om det er behov for åremålshjemmel her. De viser til resten av arbeidslivet der mellomlederstillinger ikke er åremålsstillinger. Videre mener de hjemmelen er misbrukt ved at flere institusjoner også innlemmer studie- og undervisningsledere til denne kategorien.

Behovet for faglig fornying og faglig ledelse ved institutt og fakultet er bakgrunnen for åremålsbestemmelsen. Ved UiB brukes denne åremålshjemmelen kun for instituttledere og dekaner. UiB vil komme grundig inn på denne problemstillingen i vårt høringssvar.

Skapende eller kunstnerisk kompetanse – Departementet mener dagens utbredte bruk av åremålsstillinger her er uheldig og mener behovet ved institusjonene i større grad bør kunne ivaretas med små ordinære deltidsstillinger. Departementet vil også ha innspill på om hjemmelen bør begrenses til en åremålsperiode eller om hjemmelen eventuelt kan fjernes helt. Hensikten med åremålshjemmelen er behovet for faglig fornyelse og utvikling. Ved UiB benyttes denne åremålshjemmelen kun ved KMD og det bes derfor om uttalelse fra det fakultetet.

- ***Har KMD fortsatt behov for denne åremålshjemmelen eller kan disse stillingene i stedet besettes av fast ansatte?***

Lengden på åremålsstillingene - Departementet ønsker innspill på lengden av de ulike åremålsstillingene (8 eller 12 år). I dag kan leder for avdeling og grunnenhet ansettes i til sammen tolv år. Det samme gjelder når skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse inngår som et vesentlig element i kompetansekravet. Rektor og prorektor kan kun ansettes for åtte år.

Endringer vil kun ha effekt på individnivå og ikke på midlertidighet, men vil begrense handlingsrommet til institusjonene om selv å fastsette en annen åremålsperiode.

- ***Hvordan ser deres fakultet på en nedkorting av periodene for å få ned midlertidigheten for de ansatte i stillingene?***

§ 6-5 Midlertidig ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger

Første ledd – Ingen kvalifiserte søkere har meldt seg, men mulig med tre års midlertidig ansettelse for å kvalifisere seg. Departementet mener bestemmelsen er overflødig og foreslår å fjerne den. Departementet mener dette behovet like godt kan ivaretas ved å lyse ut stillingen med to ulike stillingsnivåer eller -koder. Eventuelt at innstillende myndighet ber ansettelsesorganet om aksept for å ansette en av kandidatene fast i en lavere stillingskategori uten ny utlysning. Ved UiB har bestemmelsen hatt liten betydning siden den har vært lite benyttet.

- ***Får denne endringen noen betydning for dagens drift ved deres fakultet?***

Andre ledd - Ingen kvalifiserte søkere har meldt seg, men fordi det er helt nødvendig å dekke undervisningsbehovet er det mulig med inntil tre års midlertidig ansettelse i lavere stillingskategori. Departementet mener bestemmelsen er overflødig og foreslår å fjerne den.

De mener det er mer praktisk at institusjonene i stedet ansetter personen i et kortvarig engasjement, eventuelt administrativt i inntil seks måneder, for deretter å lyse stillingen ut på nytt.

Alternativt foreslår departementet at virksomheten ut fra eget kompetansebehov, kan ansette en søker fast på tross av at kandidaten ikke oppfyller alle ønskede kompetansekrav. Hvilken stillingskode kandidaten blir ansatt i har ikke betydning for kravet om fast eller midlertidig ansettelse. Ifølge departementet er det institusjonens kompetansebehov som avgjør om stillingen skal være fast eller midlertidig. For UiB har bestemmelsen hatt liten betydning siden den har vært lite benyttet.

- ***Får denne endringen noen betydning for dagens drift ved deres fakultet?***

Fjerde ledd - vikar for arbeidstaker som har permisjon for å være valgt eller åremålsansatt leder. Departementet foreslår å endre ansettelsesperioden for vikaren fra tre til fire år, samsvarende med en åremålsperiode for lederne. Samtidig skal vikariatet være begrenset til kun en åremålsperiode. Forslaget innebærer at en vikar kan bli erstattet av en annen vikar. Fakultetene må da huske å varsle vikaren om avslutning av ansettelsen for å unngå krav om fast ansettelse, samt iverksette ny runde med utlysning og ansettelse når den faste ansatte får ny åremålsperiode. Det er uklart hvordan eventuell fortrinnsrett skal håndteres.

Departementet foreslår også å fjerne ordene «valgt eller» i bestemmelsen fordi de mener de er overflødige. De begrunner det med at også valgte ledere må ansettes i åremålsstilling. Dette er ikke slik bestemmelsen praktiseres ved UiB i dag. Ved ansettelse følges ordinære ansettelsesregler mens de valgte lederne blir plassert i stillingskoden uten de samme krav og vurderinger som skjer ved ansettelse.

Vennlig hilsen

Margareth Hagen
rektor

Arne R. Ramslien
sekretariatsleder