



Styre: Fakultet for kunst, musikk og design

Styresak: S 47/17

Møtedato: 02.11.2017

Dato: 27.10.2017

Arkivsaksnr:

Bruk av åremålsstillinger med hjemmel i Universitets- og høyskolelovens § 6-4 (1) bokstav j ved Fakultet for kunst, musikk og design

Bakgrunn for saken

UiB har ikke tradisjon for å ansette i åremål med hjemmel i Universitets- og høyskolelovens § 6-4 (1) bokstav j. Administrasjonen ved KMD anser det derfor som nødvendig å legge frem sak for fakultetsstyret om grunnlaget for ansettelsesformen samt styrets vurdering av anvendelsen som fakultetets øverste organ.

I interimsstyremøtet ved KMD i juni 2017 ble det lagt frem et kort notat om ansettelse på åremål (Styresak 35/17). I saken gjorde interimsstyret følgende vedtak:

Interimsstyret ber fakultetsledelsen om å starte arbeidet med en grundig utredning. Den nye ledelse skal legge frem en sak om å videreføre mulighetene for åremålsstillinger til fakultetsstyret i høst med tanke på vedtak i universitetsstyret innen utgangen av året.

Problemstillingen har en prinsipiell side i tillegg til at KMDs tre institutter har ulike tradisjoner/erfaringer med bruken av åremålsansettelser. Fakultetet er inne i en strategiprosess som ideelt sett burde vært slutført og dannet rammer for fakultetets samlede virksomhet også med hensyn til hvilke ansettelsesformer og eventuelle kombinasjoner av ansettelsesformer fakultetet ser seg tjent med i det videre arbeidet. Ettersom utlysning av åremålsstillinger med hjemmel i Uhl § 6-4 (1) bokstav j er nytt ved UiB, haster det imidlertid med å få tydeliggjort fakultetets behov for bruk av åremål. KMD må sikre handlingsrom som fakultet, og overbygning for de skapende og utøvende kunstfagene som sikrer faglig egenart og kvalitet i undervisning og forskning innenfor Universitetet i Bergen.

Regelverk - hjemmelsgrunnlag

Hovedregelen for ansettelse i staten er fast ansettelse. Ved UiB har det i de siste årene vært rettet et stadig skarpere fokus på å redusere midlertidige ansettelse, senest i styresak 65/17: <http://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/us2017-065.pdf>.

Fakultetsstyret bør merke seg at hovedregelen ved UiB skal være fast ansettelse, også i eksternt finansierte prosjekter. Fra vedtaket i Universitetsstyret fremgår følgende under punkt 4:

Forskerstillinger knyttet til eksternt finansiert virksomhet skal som hovedregel være faste dersom varigheten er mer enn to år. Stillingene skal som hovedregel lyses ut (Universitetsstyresak 65/17).

Dette arbeidet stiller KMD seg selvfølgelig bak og det jobbes målrettet med å redusere bruk av midlertidige ansettelser ved fakultetet. Imidlertid er det viktig å skille mellom ulike former for midlertidighet.

Det fremgår av Lov om statens ansatte mv. § 10 at (1):

Åremål kan benyttes når det følger av lov eller stortingsvedtak.

I Universitets- og høyskoleloven, som er særlov for universiteter og høyskoler, åpnes det for i § 6-4 (1) bokstav j: *at ansettelse på åremål kan benyttes for undervisnings- eller forskerstillinger når skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse inngår som et vesentlig element i kompetansekravet.*

Lengden av åremålsperioden kan være *fire til seks år* (Uhl. § 6-4 (3)). Ingen kan være ansatt mer enn tolv år sammenhengende etter denne bestemmelsen.

Det er anvendelsen av Uhl. § 6-4 (1) bokstav j som er til vurdering i denne sammenheng. For KMD vurderes det som sentralt at fakultetet beholder selvråderett knyttet til anvendelse av ansettelsesform og har anledning til å vurdere dette i forbindelse med utlysning av stillinger. Åremålsansettelser er ikke faste stillinger, men åremålsansettelser er heller ikke en form for midlertidighet som UiB ønsker å redusere. Ansettelse i åremål representerer et lovlig unntak fra hovedregelen om fast ansettelse som gir de skapende og utøvende fagene en unik mulighet i forhold til bemanningsplanlegging og strategiske valg.

Fra forarbeidene til Uhl. av 2005 ser vi av Ot.prp. nr. 79 (2005-2006) om departementets vurdering av behovet for bestemmelser om åremål at det:

anføres i hovedsak at den enkelte stillingsinnehaver skal være aktivt utøvende kunstner på høyt internasjonalt nivå, et krav som på en annen måte enn vanlig vitenskapelig kompetanse må vurderes fortløpende. Det er videre nødvendig med faglig fornyelse i kunstutdanningene, da det vil være uheldig om et lite antall lærere skulle kunne prege en hel generasjon av kunstnere.

Instituttenes tradisjoner

Griegakademiet – Institutt for musikk har ikke tradisjon for å ansette i åremålsstillinger annet enn i bistillinger, stilling som stipendiat og postdoktorstilling.

Institutt for kunst og institutt for design har hatt som normalordning å ansette i åremål i alle stillinger hvor skapende og utøvende kompetanse inngår som et vesentlig element i kvalifikasjonsgrunnlaget. I del 3 i KHiBs personalreglement, innstilling og tilsetting i undervisnings- og forskerstillinger, var dette regulert for de to instituttene:

Styret ved KHiB har vedtatt (Styresak 63/97) at ansettelse i stillinger der kunstnerisk/designfaglig kompetanse inngår i kvalifikasjonskravene normalt skal være på åremål (jfr. Uhl § 6-4 (1) bokstav j). Styret kan imidlertid, på bakgrunn av tilrådning fra avdeling og berørte tjenestemannsorganisasjoner når tungtveiende faglige grunner tilsier det, bestemme at faglige stillinger skal utlyses for fast ansettelse.

Tall for oktober 2017, som gir et øyeblikksbilde av virksomheten, viser at det ved Institutt for design er 5,67 årsverk fast ansatte av et totalt antall årsverk på 21,27. Tilsvarende tall for Institutt for kunst er 6,9 årsverk fast ansatte av et totalt antall årsverk på 26,05.

Griegakademiet, Institutt for musikk, har 29,26 årsverk fast ansatte av et totalt antall årsverk på 37,93.

Som en ser av tabell 1 har ulik bruk av ansettelsesform, henholdsvis utlysning av primært åremål eller faste stillinger, gitt betydelige forskjeller i bemanning mellom instituttene ved KMD. Institutt for kunst og institutt for design har om lag en fjerdedel andel fast ansatte mens ved Griegakademiet – Institutt for musikk er nesten 80 % fast ansatt.

Tabell 1: Andel faste stillinger i prosent per institutt:

Institutt	Andel faste stillinger (%)
Institutt for design	26,5 %
Institutt for kunst	26,5 %
Griegakademiet - Institutt for musikk	77 %

I tabell 2 og tabell 3 under, ser en utløp av åremålsstillinger i årsverk for de ulike stillingskoder/kompetansenivå ved Institutt for kunst og Institutt for design. Tallene i parentes viser totalt antall stillinger dersom stillingene som utløper erstattes med tilsvarende stillingsressurs.

Tabell 2: Utløp av åremålsstillinger i årsverk ved Institutt for design, antall stillinger i parentes:

Utløp stilling	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Professor	1 (1)	2 (2)	0,2 (1)	1,5 (2)			
Førsteamanuensis	0,2 (1)	2,4 (4)				0,5 (1)	2 (2)
Universitetslektor	0,7 (2)			1 (1)	0,5 (1)	0,5 (1)	
Totalt	1,9 (4)	4,4 (6)	0,2 (1)	2,5 (3)	0,5 (1)	1 (2)	2 (2)

Totalt gir dette 12,5 årsverk og 19 stillinger som skal lyses ut innen utløpet av 2023 om en legger til grunn dagens bemanning. Til dette bildet hører det også med at stilling som instituttleder og stipendiatstillinger ikke er med i dette anslaget.

Tilsvarende oversikt gir følgende bilde ved Institutt for kunst

Tabell 3: Utløp av åremålsstillinger i årsverk ved Institutt for kunst, antall stillinger i parentes

Utløp stilling	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Professor	1,4 (3)	1,2 (2)	1 (2)	1 (1)	1 (1)		2 (2)
Førsteamanuensis		0,4 (2)	2,5 (3)		1,25 (2)		
Universitetslektor	1 (2)	1 (2)		0,5 (1)	0,5 (1)	0,5 (1)	
Totalt	2,4 (5)	2,6 (6)	3,5 (5)	1,5 (2)	2,75 (4)	0,5 (1)	2 (2)

For Institutt for kunst gir dette 15,25 årsverk og 25 stillinger som skal lyses ut innen utgangen av 2023 om en legger til grunn dagens bemanning. På samme måte som for Institutt for design inngår ikke stilling som instituttleder og stipendiatstillinger i dette anslaget.

Totalt for de to instituttene skal 25,75 årsverk og 44 stillinger erstattes innen utgangen av 2023.

Åremålsdrift har også en ressursmessig konsekvens, både i forhold til tidsbruk og direkte kostnader. Med utgangspunkt i dagens bemanning skal det totalt lyses ut og ansettes i anslagsvis 44 stillinger (25,75 årsverk) innen utgangen av 2023 ved to av fakultetets tre institutter. I tillegg kommer naturlig avgang og stipendiatstillinger som er under opptrapping. Kunsthøgskolen i Oslo (KHiO), som også ansetter med hjemmel i Uhl § 6-4 bokstav j i betydelig grad, gjorde i 2016 et overslag over tidsbruk i forbindelse med en ansettelsesprosess. KHiOs beregning viser at det i en rekrutteringsprosess medgår rett under 300 timer totalt per stilling. Overslaget, vedlegg 2, er ikke direkte sammenlignbart i forhold til en rekrutteringsprosess ved KMD. Blant annet har styret delegert alle tilsetninger i faglige stillinger (med mindre ikke annet fremgår av Uhl) til et tilsettingsutvalg. Overslaget, som en pekepinn på medgått tid i en rekrutteringsprosess vurderes imidlertid som både realistisk og gjenkjennbart.

Instituttenes strategier

Ansettelsesform har betydning for strategiske satsningsområder innenfor utdanning, forskning og formidling ved instituttene. Åremålsansettelser kan ha den ulempen at kontinuitet og langsiktig oppbygging av kompetanse kan være utfordrende. På den annen side kan åremålsansettelser sikre faglig nyorientering, dynamikk og muligheter for å endre bemanning og tyngdepunkt i fagmiljø relativt raskt.

Dette er vurderinger som må gjøres med utgangspunkt i de ulike kunstneriske fagenes egenart, kvalitetsambisjoner og i forhold til fakultetets strategi. På dette tidspunkt vil derfor administrasjonen anbefale at det gjøres en vurdering i forbindelse med alle stillingsutlysninger ved det institutt hvor der er ledige lønnsmidler i forhold til utlysning av åremål eller fast stilling. De vurderinger som gjøres bør også inngå i fakultetets videre arbeid med strategi, langtidsbudsjett og bemanningsplan.

I prinsippet kan alle stillinger ved KMD hvor skapende og/eller utøvende kompetanse inngår som kvalifikasjonsgrunnlag utlyses som åremålsstillinger med hjemmel i særlov. Ingen interne regelverk eller retningslinjer ved UiB kan rukke ved dette faktum.

For ordens skyld bør det nevnes at stillinger ved fakultetet som stiller krav til vitenskapelig forskningskompetanse ikke kan lyses ut som åremålsstillinger med hjemmel i Uhl. § 6-4 (1) bokstav j.

Forslag til vedtak

1.

Fakultetsstyret vedtar at det i forbindelse med alle ordinære utlysninger i stillinger, hvor kunstnerisk kompetanse inngår som et vesentlig element i kompetansekravet, skal gjøres en vurdering av om stillingen skal lyses ut som åremål med hjemmel i Uhl § 6-4 (1) bokstav j eller som fast stilling.

2.

Fakultetsstyret ved KMD ber om at kunstnerisk kompetanse innarbeides som likestilt med vitenskapelig kompetanse i alle relevante retningslinjer og regelverk ved UiB i henhold til Universitets- og høyskoleloven samt sentrale forskrifter.

3.

Fakultetsstyret anmoder om at bestemmelsen i Uhl. § 6-4 (1) bokstav j, som gjelder åremålsansettelser hvor kunstnerisk kompetanse inngår som et vesentlig element i kompetansekravet, innarbeides i UiBs reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger.

Frode Thorsen
dekan

Synnøve Myhre
fakultetsdirektør

Vedlegg:

Oversikt fra Kunsthøgskolen i Oslo over timeressurser medgått i en rekrutteringsprosess

Notat til Instituttlederforum om ulike tilsettingsformer i bruk ved KMD – muligheter og begrensninger

27.10.2017 Vidar Lidtun

Vedlegg 1: Oversikt fra Kunsthøgskolen i Oslo over timeressurser medgått i en rekrutteringsprosess

Oppgave	Hvem utfører	Timer	Personer	Sum timer
Kunngjøringstekst/stillingsbeskrivelse	Dekan	2	1	2
Behandling i innstillingsutvalg	Dekan og innstillingsutvalg	1	3	3
Forberede sak til TU	Personal	1	1	1
Behandling i TU	TR	1	5	5
Kunngjøring	Personal	1	1	1
Besvare henvendelser fra søkere	Dekan	3	2	6
Mottak av innkomne søknader	Personal	4	1	4
Gjennomgang og vurdering av innkomne søknader	Dekan, TU	8	4	32
Forslag til sakkyndig komité	Dekan	4	1	4
Oppnevning av sakkyndig komité	TR	0,5	5	2,5
Kommunikasjon med sakkyndig komité	Personal	2	1	2
Oversendelse av materiale til komité	Personal	1	1	1
Tidsforbruk for sakkyndig komité *)	Sakkyndig komité	40	3	120
Gjennomgang av uttalelse fra komité	Personal	8	1	8
Intervju og prøveforelesninger	Dekan, personal, IU/TU	10	6	60
Skrive innstilling	Dekan/personal	8	2	16
Forberede sak til Innstill.utv. Og TU	Personal	8	1	8
Behandling i innstillingsutvalg	Innstillingsutvalg	3	3	9
Behandling i TU	TR	3	3	9
Ansettelse, lønnsforhandling m.m.	Personal og dekan	3	2	6
Anslag timer				299,5

*) gjennomsnittsberegning ihht fremgangsmåte ved beregning av honorar for arbeid i sakkyndig komité

Notat

Dato: 07.09.2017

Til:

Instituttlederforum

Fra:

Vidar Lidtun

Ulike tilsettingsformer i bruk ved KMD – muligheter og begrensninger

I dette notatet gjennomgås tilsettingsformer som er i bruk ved KMD. Dokumentet angir ulike tilsettingsformer og hvilke lovbestemmelser disse er hjemlet i. I tillegg gis en del kommentarer til de ulike tilsettingsformene og bestemmelsene de er hjemlet i.

Avslutningsvis i dokumentet gis en mer utdypet forklaring på enkelte sentrale begreper som; *sterkt stillingsvern*, *fortrinnsrett til ny stilling*, *fortrinnsrett til utvidet stilling*, *rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid og oppsigelse*. Samlet sett gir regelverket forholdsvis stramme rammer for hvilke tilsettingsformer som er lovlige.

Til grunn for lovbestemmelsene ligger en målsetting i statlig sektor om at tilsetninger i størst mulig grad skal være faste tilsetninger i hele stillinger. I tillegg kommer UiBs tydelige fokus og målsetting om å redusere midlertidighet, konferer styresak 65/17: <http://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/us2017-065.pdf>

I kunstutdanningene vil det imidlertid kunne være behov for både midlertidighet og deltidsstillinger i et visst omfang for bl.a. å dekke opp for behov som endrer seg fra år til år. Formålet med dokumentet er å bidra til at beslutningstakere får bedre kjennskap til aktuelt regelverk som igjen vil bidra til at alle tilsettingsforhold ved KMD skjer med hjemmel i relevante lover.

Det bør innledningsvis fremheves at Lov om Statens tjenestemenn (tjenestemannsloven) er opphevet og erstattet av Lov om statens ansatte mv. (statsansatteloven) med forskrift fra 1. juli 2017. Dette innebærer at alle relevante UiB reglementer og retningslinjer må revideres i henhold til ny lov og forskrift.

I tillegg til statsansatteloven er andre aktuelle bestemmelser i hovedsak å finne i *Lov om universiteter og høyskoler* (uhl), *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv* (arbeidsmiljøloven) og i forskrifter til disse. Enkelte bestemmelser i arbeidsmiljøloven gjelder ikke for dem som omfattes av statsansatteloven og vice versa. Imidlertid er det, og ikke minst med innføringen av statsansatteloven, stort sett parallelle (om enn ikke likelydende) bestemmelser om de viktigste forhold som berøres i dette dokumentet i de to lovene.

I all hovedsak vil statsansatteloven gjelde for ansatte ved KMD. Samtidig er det enkelte ansatte ved KMD ikke omfattes av statsansatteloven. Primært gjelder dette, i henhold til § 2 (1) e) i forskrift til statsansatteloven:

forelesere, hjelpelærere, øvingslærere og praksisveiledere med mindre enn 37,5 prosent av full stilling, eksamenssensorer og eksamensinspektører.

Gjennomgangen under redegjør for de lovlige grunnlag som finnes for midlertidig tilsetning og som er mest aktuelle ved KMD. For full beskrivelse av hjemmelsgrunnlag for midlertidig tilsetning, se statsansatteloven § 9 og

arbeidsmiljølovens § 14-9. Her må det presiseres at arbeidsmiljølovens § 14-9 ikke gjelder for de som omfattes av statsansatteloven, men reglene i de to lovene er i stor grad sammenfallende.

Gjennomgangen omhandler de viktigste forhold som er nødvendig å være kjent med. Det er imidlertid grunn til å minne om at det på alle områder kan oppstå kompliserte tolkningsspørsmål som ikke er berørt her.

Det kan være grunn til å presisere at begrep som *time-/gjestelærer/gjesteforeleser* er begrep som ikke finnes i lov- eller avtaleverk. Begrepene brukes gjerne om ansatte i delstillinger som bare har undervisningsoppgaver og kan brukes om både fast og midlertidig ansatte. Selv om begrepene benyttes, er der ikke spesielle regler for denne aktiviteten. Det er reglene som det er redegjort for nedenfor, når det gjelder både ulike tilsettingsformer, midlertidighet og fortrinnsrett, som har anvendelse for det som betegnes *time-/gjestelærer/gjesteforeleser*.

Til orientering kan det også være formålstjenlig å minne om at særlov går foran generell lov. For KMDs virksomhet innebærer det at bestemmelsene i lov om universiteter og høyskoler går foran bestemmelsene i statsansatteloven og at bestemmelsene i statsansatteloven går foran bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

TILSETTINGSFORM	KOMMENTARER OG REFERANSER TIL LOVER
Fast tilsetting i hel stilling	Tilsettingsform som ikke krever spesielle kommentarer utover prosessreglene i Uhl § 6-3 om utlysing og ansettelse i undervisnings- og forskerstilling. Generelt (for T/A stillinger) gjelder prosessreglene i statsansatteloven om kvalifikasjonsprinsippet (§ 3), utlysing (§ 4), innstilling (§ 5), ansettelse (§ 6). Det bør på det sterkeste presiseres at kontinuerlige behov ikke skal bemannes gjennom midlertidige ansettelser.
Fast tilsetting i deltidsstilling	Som over. Fast tilsatt i deltidsstilling vil ha fortrinnsrett til større stilling dersom det blir ledig stilling som den ansatte er kvalifisert for. Det følger av statsansattelovens § 13 at <i>«deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten»</i>. Det følger videre av andre ledd at <i>«Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.»</i> Se også arbeidsmiljølovens §14-3 for likelydende bestemmelse. Det må antas at det i spørsmålet om fortrinnsrett til større stilling er relevant å legge vekt på andre stillingsforhold. Hvis en deltidsansatt i for eksempel 20 % stilling samtidig har en hel stilling hos annen arbeidsgiver, kan det neppe fremmes krav om fortrinnsrett uten at det samtidig gjøres endringer i det andre tilsettingsforholdet.
Fast tilsetting i deltidsstilling, med midlertidig økning i stilling	Dersom en tilsatt i deltidsstilling jevnlig arbeider ut over det kontraktsfestede stillingsomfanget, vil vedkommende etter 12 måneder kunne få rett til utvidet fast stilling. Hjemmelen er å finne i statsansattelovens § 13, sjette ledd men er presisert i arbeidsmiljølovens § 14-4 a, der det heter: <i>«Deltidsansatte som de siste 12 måneder jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden, med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeidet ikke lenger foreligger. Tolv månedersperioden skal beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker fremmet sitt krav.»</i>
Tilsetting i åremålsstilling – hel stilling	I henhold til uhl § 6-4 (j) kan tilsetting i åremålsstilling skje <i>«når skapende eller utøvende kompetanse inngår som et vesentlig element i kompetansekravet»</i>. Åremålsperioden kan være fire til seks år og ingen kan være ansatt på åremål etter denne bestemmelsen i mer enn tolv år. (Det er det mulig å bli tilsatt i fast stilling etter endt åremålsperiode men jf. prosessreglene i uhl § 6-3). Tilsetting i åremålsstilling gir ikke sterkt stillingsvern. Tilsatt i åremålsstilling har ikke fortrinnsrett til eventuell fast stilling som måtte bli ledig.
Tilsetting i åremålsstilling – deltidsstilling	Se kommentar over om tilsetting på åremål i hel stilling. En tilsatt i åremålsstilling på deltid har ikke fortrinnsrett til fast stilling som måtte bli ledig. Det må antas at deltidsansatt i åremålsstilling kan ha fortrinnsrett til utvidet <u>åremålsstilling</u> dersom det er midlertidig behov som den tilsatte er funnet kvalifisert for innenfor åremålsperioden.

Bistilling inntil 20 % av hel stilling	Er hjemlet i uhl § 6-6. Tilsetting skjer fast eller på åremål for to til seks år. Ingen begrensning på antall etterfølgende tilsettingsforhold eller total lengde på tilsetting etter denne paragrafen. Tilsetting etter denne paragrafen skal benyttes for å knytte til seg førstestillingskompetanse som vedkommende har i sin hovedstilling. Selv om denne forutsetningen ikke står i selve lovteksten, framgår det av forarbeidene at hjemmelen har et slikt formål. Som hovedstilling regnes også virksomhet som selvstendig næringsdrivende. Tilsetting etter denne paragrafen gir ikke verken fortrinnsrett til større stilling eller sterkt stillingsvern.
Midlertidig ansettelse når arbeidet er av midlertidig karakter	Er hjemlet i statsansatteloven § 9.(1) a) Opparbeider sterkt stillingsvern etter tre år. (Se under beskrivelsen av <i>sterkt stillingsvern</i> nedenfor) Merk at ved gjentatte midlertidige engasjementer, også etter forskjellige lov hjemler, er det den samlede tilsettingstiden som legges til grunn. Hvis man først er tilsatt i et vikariat, deretter tilsettes i en midlertidig stilling og så går over i et vikariat, er det summen av varigheten av disse tilsettingsforholdene som avgjør om man har opparbeidet sterkt stillingsvern (i forhold til stillingens grunnpreg). Samtidig er det slik at det er det siste stillingsforholdet som er avgjørende. Hvis man først er tilsatt i en midlertidig stilling i 3 år og deretter går over i en åremålsstilling, så opparbeider man ikke verken sterkt stillingsvern eller fortrinnsrett, fordi åremålsstilling ikke gir slike rettigheter. Motsatt vei, fra åremålsstilling til midlertidig stilling, gir derimot sterkt stillingsvern.
Midlertidig ansettelse i vikariat	Er hjemlet i statsansatteloven § 9. (1) b) og beskrevet som <i>for arbeid i stedet for en annen eller andre</i>. Her må det foreligge en reell vikarsituasjon, for eksempel sykdom, vikariater ved permisjon eller ferieavvikling mv. Vikarer opparbeider sterkt stillingsvern etter tre år (statsansatteloven § 9 (3)). Vikarer opparbeider generelt ikke fortrinnsrett til ny stilling.
Tilsetting for en periode på inntil seks måneder når det har oppstått et uforutsett behov	Er hjemlet i statsansatteloven § 9 (1) 3). Opparbeider sterkt stillingsvern etter tre år. «Et uforutsett behov må begrunnes»

Midlertidig tilsetting i inntil tre år i lavere stilling for å kvalifisere seg til høyere stilling	Er aktuelt bare dersom helt spesielle forutsetninger til stede. Er hjemlet i uhl § 6-5 (1). Se denne for detaljer.
Midlertidig tilsetting i inntil tre år og seks måneder i lavere stilling	Er bare aktuelt dersom det ikke har meldt seg kvalifisert søker til utlyst stilling på høyere nivå. Er hjemlet i uhl § 6-5 (2). Se denne for detaljer.
Midlertidig tilsetting i inntil 12 måneder	I arbeidsmiljølovens § 14-9 f), første ledd heter det at midlertidig ansettelse likevel kan inngås <i>«for en periode på inntil tolv måneder. Slike avtaler kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, avrundet oppover, likevel slik at det kan inngås avtale med minst én arbeidstaker.»</i> Siden Aml § 14-9 ikke gjelder for de som er omfattet av statsansatteloven, vil denne bestemmelsen bare kunne benyttes for de som ikke er omfattet av denne: Dvs. <i>«forelesere, hjelpelærere, øvingslærere og praksisveiledere med mindre enn 37,5 prosent av full stilling, eksamenssensorer og eksamensinspektører»</i>. Muligheten for å anvende denne bestemmelsen ved KMD er i strid med UiBs sentrale reglementer. I statsansattelovens § 7 (2) åpnes det for at en i personalreglement kan gjøre unntak fra § 3-§ 7 (utlysing, innstilling og ansettelse) ved ansettelse for inntil ett år. Det er vel ikke særlig sannsynlig at dette er en praksis som UiB vil åpne for i revidert personalreglement.
Tilsetting som stipendiat eller post.doc.	Tilsetting som stipendiat. Er en åremålstilsetting som ikke gir fortrinnsrett eller sterkt stillingsvern (selv om den er fireårig). Ved direkte overgang fra stilling som stipendiat til annen stilling, medregnes ikke tid brukt til eget doktorgradsarbeid i ansettelsestiden (Forskrift til lov om statens ansatte § 9 (3). Tilsetting som post.doc. Er en åremålsstilling som ikke gir fortrinnsrett eller sterkt stillingsvern. Dersom tilsettingsforholdet forlenges med annen midlertidig tilsetting som ikke er åremålsstilling, gjelder regelen om sterkt stillingsvern og da telles post doc-stillingen med.

NOEN BEGREPER OG UTDYPING AV RELEVANTE BESTEMMELSER	
Fast ansatt/Sterkt stillingsvern	Følger av statsansattelovens § 9 (3) og arbeidsmiljølovens § 14-9 (5). For det store flertall KMD ansatte vil det være statsansatteloven som regulerer sterkt stillingsvern, mens arbeidsmiljøloven kun er aktuell unntaksvis for noen i mindre enn 37,5% stilling som ikke er omfattet av statsansatteloven (jf. unntaket i forskrift i statsansattelovens § 2 e). Uansett hjemmel er realiteten nå at sterkt stillingsvern vil kunne inntre etter tre år (felles for begge lover). <i>Statsansattelovens § 9 (3) lyder: Midlertidig ansatte etter første ledd bokstav a (når arbeidet er av midlertidig karakter), b (vikariat) eller e (for en periode når det har oppstått et uforutsett behov) og som har vært sammenhengende ansatt i virksomheten i mer enn tre år, skal ansees som fast ansatt. I slike tilfeller kommer reglene om oppsigelse av arbeidsforhold til anvendelse.</i>
Fortrinnsrett til ansettelse i staten	Følger av statsansattelovens § 24 og arbeidsmiljølovens § 14-2. For det store flertall KMD ansatte er det statsansatteloven som regulerer fortrinnsrett til ansettelse i staten. Unntaket som dermed Aml regulerer, er som over. Se for øvrig forskrift til statsansattelovens § 7 for nærmere regler om annen passende stilling. Statsansatteloven § 24 Fortrinnsrett til ansettelse i staten: <i>(1) Statsansatte som blir sagt opp på grunn av virksomhetens forhold, har fortrinnsrett til annen passende stilling i staten.</i> <i>(2) Fortrinnsretten gjelder for statsansatte som har vært sammenhengende ansatt i virksomheten i til sammen minst tolv måneder de siste to årene, og har de nødvendige faglige og personlige egenskapene for stillingen.</i> <i>(3) Fortrinnsretten gjelder fra oppsigelsestidspunktet og inntil to år etter oppsigelsesfristens utløp.</i> <i>(4) Ved underretning om oppsigelse skal den ansatte gjøres kjent med fortrinnsretten etter denne paragrafen.</i> <i>(5) Fortrinnsretten faller bort dersom den ansatte ikke har akseptert et tilbud om ansettelse i en passende stilling senest 14 dager etter at tilbudet ble mottatt.</i> <i>(6) Er det flere fortrinnsberettigede til en stilling, skal den som er best kvalifisert ansettes.....</i> I forskrift til statsansattelovens § 8 fremgår nærmere regler om fortrinnsrett. For KMD er det relevant å merke seg at fortrinnsrett etter statsansatteloven § 13 (gjelder fortrinnsrett for deltidsansatte- se under) og § 24 ikke kan gjøres gjeldende av midlertidig ansatt, inkludert ansatt i åremåls- eller utdanningsstilling (Forskrift til statsansatteloven § 8 (1)).

Fortrinnsrett for deltidsansatte mv.	Følger av statsansattelovens § 13 og arbeidsmiljølovens § 14-3. Statsansattelovens § 13 Fortrinnsrett for deltidsansatte mv.: <i>(1) Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.</i> <i>(2) Fortrinnsretten er betinget av at den ansatte er kvalifisert for stillingen, og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.</i> <i>(3) Omplussing etter §§ 19 annet ledd, 20 annet ledd og 27 annet ledd går foran fortrinnsretten for deltidsansatte.</i> <i>(4) Kongen kan i forskrift gi nærmere regler om fortrinnsrett etter denne paragrafen.</i> <i>(5) Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter denne paragrafen avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2.</i> <i>(6) Rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid for statsansatt som er deltidsansatt reguleres av arbeidsmiljøloven § 14-4 a. Virkninger av brudd på denne retten reguleres av arbeidsmiljøloven § 14-4 b.</i>
Rett til stilling (for deltidsansatte) tilsvarende faktisk arbeidstid	Følger av statsansattelovens § 13 (6). (Se over) og Aml. Arbeidsmiljøloven § 14-4 a Rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid: <i>(1) Deltidsansatte som de siste 12 måneder jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden, med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeidet ikke lenger foreligger. Tolv månedersperioden skal beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker fremmet sitt krav.</i> <i>(2) Tvist om rett etter denne bestemmelsen avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. § 17-2.</i>

Oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold	§ 19 i statsansatteloven lyder: <i>(1) Statsansatte kan sies opp når oppsigelsen er saklig begrunnet i virksomhetens forhold.</i> <i>(2) En oppsigelse etter første ledd er <u>ikke</u> saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har en annen passende stilling i virksomheten å tilby den statsansatte. Ved avgjørelsen av om en oppsigelse har saklig grunn etter første ledd, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den statsansatte. Denne avveiningen gjøres med bindende virkning av forvaltningsorganet.</i> <i>(3) Kongen kan gi forskrift om hva som regnes som annen passende stilling etter annet ledd. Kongen kan også i forskrift fastsette at arbeidsgivers tilbud om annen passende stilling ikke skal omfatte den som blir sagt opp fra bestemte stillinger, og at det heller ikke skal gjelde ved ansettelse i bestemte stillinger.</i>
Oppsigelse på grunn av den statsansattes forhold	§ 20 i statsansatteloven lyder: <i>(1) En ansatt kan sies opp når vedkommende</i> <i>a) ikke er i stand til å gjenoppta arbeidet på grunn av sykdom</i> <i>b) ikke lenger har de kvalifikasjoner som er nødvendig eller foreskrevet for stillingen</i> <i>c) på grunn av vedvarende mangelfull arbeidsutførelse er uskikket for stillingen, eller</i> <i>d) gjentatte ganger har krenket sine tjenesteplikter.</i> <i>(2) Skyldes oppsigelsen forhold som nevnt i første ledd <u>bokstav a eller b</u>, skal den ansatte før oppsigelsen gis, om mulig tilbys en annen passende stilling i virksomheten.</i> <i>(3) Kongen kan gi forskrift om hva som skal regnes som annen passende stilling etter annet ledd. Kongen kan også i forskrift fastsette at arbeidsgivers tilbud om annen passende stilling ikke skal omfatte den som blir sagt opp fra bestemte stillinger, og at det heller ikke skal gjelde ved ansettelse i bestemte stillinger.</i>