



**Styre:** Universitetsstyret

**Styresak:** 38/17

**Møtedato:** 27.04.2017

**Dato:** 06.04.2017

**Arkivsaknr:** 2017/1722

---

## Innstramming i bruken av midlertidige ansettelses - tilpasninger til varslet lovendring

---

### Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Styresak 49/07, *Innstilling om forskningsorganisering*
- Styresak 5/08, *Om oppfølging av sak 49/07 Innstilling om forskningsorganisering*
- Styresak 25/13, *Personellsituasjon, rekruttering og tiltak for å redusere midlertidighet*
- Styresak 85/13, *Handlingsplan for å redusere andelen midlertidig tilsatte*
- Styresak 87/16, *Etatsstyring 2016 – departementets tilbakemelding*
- Brev av 27.03.17 fra Kunnskapsdepartementet
- Prop. 94 L (2016-2017) – Lov om statens ansatte mv. (statsansatteloven)

<https://www.regjeringen.no/contentassets/b19f455b82d44bfb129f7ff3e48ba1a/no/pdfs/prp201620170094000dddpdfs.pdf>

### Saken gjelder:

Regjeringens forslag til lov om statens ansatte ble lagt frem for Stortinget 5. april. Forslaget innebærer en betydelig innstramming i bruk av midlertidige ansettelses.

Arbeidet med tilpasninger til den nye loven bør starte så tidlig som mulig ved UiB og dette bør inngå som del av det pågående arbeidet med å begrense omfanget av midlertidige stillinger. I arbeidet må vi også forholde oss til kravene som stilles ved rekruttering av forskere i EUs prinsipper i Charter & Code.

I saksforelegget redegjøres det for konsekvenser det nye lovforslaget vil ha bl.a. for bruken av faste og midlertidige stillinger knyttet til eksternt finansiert virksomhet ved UiB. Saken presenteres som en drøftingssak. Vi ber om styrets vurdering av tiltak som kan iverksettes ved UiB som ledd i arbeidet med å redusere omfanget av midlertidige ansettelses og tilpasse oss den nye loven.

### Forslag til vedtak:

Universitetsstyret tar saken til orientering og imøteser ny sak om innstramming i bruk av midlertidige ansettelses i styremøte i juni.

Kjell Bernstrøm  
universitetsdirektør

28.03.2017/Lise Gundersen/Sonja Dyrkorn

## **Saksframstilling**

Styre:  
Universitetsstyret

Styresak:  
38/17

Møtedato:  
27.04.2017

Arkivsaksnr:  
2017/1722

## **Innstramming i bruken av midlertidige ansettelser - tilpasninger til varslet lovendring**

### **Bakgrunn**

Universitetsstyret behandlet senest i møte i desember sak om midlertidige ansettelser (Styresak 161/15, *Internrevisjonsrapport, midlertidige ansettelser*). Styret vedtok her at arbeidet med å redusere omfanget av midlertidige ansettelser skal prioriteres ytterligere i tiden fremover. Det legges opp til jevnlige statusrapporter til styret, i tillegg til den etablerte ordningen med årlig oppsummering. HR-avdelingen følger nå opp arbeidet gjennom tett dialog med fakultetene. Ny statusrapport med utgangspunkt i tallgrunnlag pr. april måned vil bli lagt frem i møtet i juni. Det vil da bli gitt en bredere omtale av situasjonen ved UiB og tiltak som har vært gjennomført.

Dialogen med fakultetene har vist at det er en del spørsmål som bør avklares for UiB som helhet. Disse spørsmålene har også vært drøftet jevnlig med de tillitsvalgte, senest i møte 3. april.

Temaet aktualiseres ytterligere av brev fra Kunnskapsdepartementet av 27.03.17. Her ble det varslet om at Regjeringen tok sikte på å legge fram forslag til ny lov om statens ansatte som ville innebære innstramming i adgangen til bruk av midlertidige ansettelser. Den 5. april ble den aktuelle Prop. 94 L (2016-2017) – Lov om statens ansatte mv. (statsansatteloven) lagt frem for Stortinget.

Det er grunn til å tro at de foreslåtte innstrammingene vil bli vedtatt. Når så har skjedd, vil UiBs ansettelsesreglement måtte revideres. Allerede nå er det grunnlag for UiB til å starte arbeidet med tilpasninger til den nye loven. Dette bør inngå som del av det pågående arbeidet med å begrense omfanget av midlertidige stillinger.

I dette arbeidet må vi også forholde oss til kravene som stilles ved rekruttering av forskere i Den europeiske erklæringen om forskere. Skal UiB lykkes i å oppnå EU-finansiering fra og med 9. rammeprogram, må vi ha oppnådd HR in excellence-sertifisering. Da må også vår rekruttering til vitenskapelige stillinger være i samsvar med EUs regler i Charter and Code. Vi viser til styresaken *HR for forskere – Tilslutning til EUs prinsipper i Charter & Code*.

I dette saksforelegget redegjøres det for konsekvenser av det nye lovforslaget. Styrets synspunkt på disse spørsmålene vil danne grunnlaget for den videre oppfølgingen. Momenter som bør vektlegges vil bli innarbeidet i styresaken til møtet i juni.

## **Ny lov om statens ansatte til erstatning for tjenestemannsloven – foreslåtte regelendringer**

Departementet har i tidligere nevnte brev av 27.03 redegjort for de mest sentrale punktene i lovendringsforslaget. Det foreslås:

- at midlertidig ansatte får fast stilling etter tre år, og ikke som i dag etter fire år.
- harmonisering med arbeidsmiljøloven av reglene for midlertidig ansettelse. Tjenestemannsloven har i dag en videre adgang til midlertidige ansettelser enn arbeidsmiljøloven.
- å begrense muligheten for midlertidige ansettelser til seks måneder ved uforutsette behov, og for øvrig til tilfeller der arbeidet er av midlertidig karakter, vikariater, praksisarbeid, utdanningsstillinger (stipendiat, post.doc mv).

I høringen var det foreslått generell adgang til å etablere unntak fra reglene om midlertidighet gjennom forskrift (som vi har i dag). Dette er ikke videreført i lovforslaget. Den generelle regelen om at vikarer for vitenskapelig ansatte må fratre uten oppsigelse, selv om de har vært ansatt mer enn tre år, vil heller ikke bli videreført. Dagens regler for vikarer for åremålsansatte og valgte ledere blir derimot videreført.

Tjenestemannslovutvalget foreslo at stillingsvernet skal bli det samme som etter arbeidsmiljøloven og Regjeringen ser ut til å følge opp utvalgets forslag også her. Arbeidstakere skal da bare kunne sies opp på grunn av virksomhetens forhold dersom dette er saklig begrunnet. Har arbeidsgiver en annen passende stilling i virksomheten å tilby arbeidstakeren, vil ikke en oppsigelse være saklig. Virksomhetene må også foreta en interesseavveining mellom virksomhetens behov og ulempene for arbeidstakeren før oppsigelse gis.

### **Styringssignalene**

Det er et uttalt politisk mål å bidra til forutsigbare og trygge arbeidsvilkår, og dette er også et vilkår i Den europeiske erklæringen om forskere. I Norge er det nå tverrpolitisk enighet om at den høye andelen av midlertidig ansatte i universitets- og høgskolesektoren er et problem. Det partssammensatte utvalget var samstemte i sin anbefaling om at dagens adgang til midlertidig tilsetning i staten skulle erstattes av snevrere regler som gjelder for resten av arbeidslivet.

Som universitetsstyret er kjent med, har departementet i årlige tildelingsbrev gitt uttrykk for at utviklingen med veksten i andelen midlertidige stillinger må snus. Temaet er også sentralt i de årlige etatsstyringsmøtene.

Det pekes nå særlig på kategorien undervisnings- og forskerstillinger. Sammenlignet med øvrige universitet i Norge, viser siste DBH-tall at UiB har den høyeste andelen midlertidige ansatte i undervisnings- og forskerstillinger (25,2 %), tett fulgt av UiO (24,9 %). Dette innebærer store utfordringer med å få redusert antallet midlertidig ansatte til et mer akseptabelt nivå.

### **Eksternt finansiert virksomhet – kortvarige oppdrag eller integrert del av universitetets samlede virksomhet?**

Universitetsstyret vedtok allerede i 2007 (Sak 49/07) at den eksternt finansierte virksomheten skulle organiseres av universitetet selv, og ikke som i perioden 2003-2007 av Unifob (nå Uni Research). I disse ti årene har det vært en betydelig vekst i den bidrags- og oppdragsbaserte aktiviteten (BOA). UiB har også lyktes i å etablere store, strategiske satsinger basert på ekstern finansiering, som nå inngår som del av UiBs samlede virksomhet.

Som følge av denne veksten har UiB i stadig økende grad tatt i bruk stillingskoden *forsker*. Dette er en stillingstype som skiller seg fra hovedkategorien vitenskapelige stillinger som brukes ved universitetene, nemlig stillinger med kombinert forsknings- og undervisningsplikt. I styrevedtak i 2007 og i senere styresaker, har det vært fremholdt at forskerstillinger skal være midlertidige. Begrunnelsen har vært at bruk av rene forskerstillinger og undervisningsstillinger kan komme i konflikt med universitetets hovedoppgave; å gi forskningsbasert undervisning.

Den eksternt finansierte virksomheten inngår nå som en integrert del av universitetets samlede virksomhet på alle nivå. Som det fremgår av Strategiplanen for 2016 – 2022, må bidrags- og oppdragsfinansieringen styrkes for at UiB skal kunne nå sine mål om å holde høy, internasjonal faglig kvalitet. Rekruttering til denne delen av virksomheten vil derfor i langt større grad enn tidligere måtte skje på samme måten som for den øvrige virksomheten, det vil si gjennom åpne utlysninger av faste stillinger basert på langsiktige rekrutteringsplaner.

### **Erfaringer med faste forskerstillinger knyttet til eksternt finansiert virksomhet ved UiB**

Det har vært en viss utvikling i praksis og synet på bruken av faste forskerstillinger ved Universitetet i Bergen. Universitetsledelsen har den siste tiden vært tydelig overfor fakultetene på at forskere knyttet til eksternt finansiert virksomhet i større grad må ansettes i faste stillinger. Dette har vist seg vanskelig å få gjennomført i praksis.

De to fakultetene med størst BOA (Mat.nat og MOF) har kommet lengst i bruken av faste stillinger som følge av varigheten og omfanget på den eksterne finansieringen. Fakultetsstyrene ved begge fakultetene har fattet vedtak om fast tilsetning i forskerstillinger når følgende vilkår er til stede:

- Fagfeltet er høyt prioritert fra instituttets side og den faglige kvaliteten på forskningsgruppen er svært god. Forskerens aktivitet inngår i forskningsgruppen med spesielt ansvar i det prioriterte feltet.
- Fagfeltet kan vise til god prosjekttilgang over tid og det forventes at forskningsgruppen vil lykkes i konkurranse om nye prosjekter.
- Stillingen kan lyses ut med tilstrekkelig faglig bredde og det forventes at det vil melde seg søkere med høye faglige kvalifikasjoner.
- Forskeren forventes å bidra til å innhente eksterne prosjektmidler til fagmiljøet og seg selv fra ulike finansieringskilder og kan pålegges å arbeide med bestemte forskningsprosjekter.

De to fakultetene har likevel opplevd at det kan være vanskelig å følge opp disse vedtakene, og etterlyser avklaringer både fra universitetsledelsen, universitetsstyret og de tillitsvalgte. Fakultetsledelsen erfarer at prosjektledere og instituttledere er usikre på hvordan de langsiktige forpliktelsene som følge av faste stillinger skal håndteres. Mens økonomimedarbeidere vanligvis deltar i prosjekt- og søknadsutforming, blir HR-medarbeidere og instituttledelsen ikke alltid på tilsvarende måte involvert i planlegging av prosjektene. Ikke minst knytter det seg usikkerhet til hvordan eventuelle oppsigelsesprosesser som følge av opphør av prosjektfinansiering skal håndteres. Noen eksterne finansieringskilder tillater heller ikke at oppdraget inngår som del av den ordinære virksomheten.

Erfaringene tilsier at den eksternt finansierte virksomheten i langt større grad enn i dag må sees som en integrert del av instituttets samlede virksomhet. Dette betyr at instituttledelsen må ta del i vurderingene av hvordan det skal rekrutteres til prosjektene fra den første planlegging og prosjektutforming. Universitetsledelsen og HR-avdelingen vil tilrettelegge for

denne utviklingen ved å innlemme temaet i ledelsesutviklingsprogram i tiden fremover. Det er også behov for å oppdatere BOA-reglementet. Her må det inn bestemmelser som omhandler instituttledelsens deltakelse i langsiktig planlegging av bemanningsbehov.

### **Midlertidige forskerstillinger knyttet til eksternt finansiert virksomhet**

Det vil fortsatt være et visst behov for og anledning til midlertidige ansettelser i forskerstillinger der arbeidet vil være av klart tidsbegrenset og kortvarig karakter. Fast ansettelse i slike tilfeller - med påfølgende oppsigelse etter bare to til tre år når midlene bortfaller, bør fortsatt unngås. Også Forskerforbundet ved UiB har advart mot å ansette i fast stilling når det så viser seg at arbeidsforholdet i realiteten har vært å anse som midlertidig helt fra starten av.

Unntaksbestemmelsene i dagens lovverk, som gir anledning til å ansette midlertidig uten utlysning, vil ikke bli videreført i samme omfang i den nye loven. Det er derfor allerede nå på sin plass med innstramming i forhold til dagens praksis. Også midlertidige stillinger, knyttet til eksternt finansiert virksomhet, bør som hovedregel lyses ut gjennom åpne og bredest mulige utlysninger.

Ved Det matematisk- naturvitenskapelige fakultet arbeides det nå med å innskjerpe praksisen med ansettelse i midlertidige stillinger uten forutgående kunngjøring. Fakultetet erfarer at det må avklares på et tidlig tidspunkt hvordan prosjektleder ser for seg å rekruttere personell til prosjektet. Fakultetet ønsker en hovedregel som sier at alle stillinger skal lyses ut. Er det grunnlag for tilsetting uten utlysning, skal dette være avklart allerede når det skrives prosjektsøknader. I slike tilfeller må også flere forutsetninger, som fakultetet har beskrevet nærmere, være oppfylt. Formålet med dette arbeidet er å forhindre at eksterne finansieringskilder skal kunne legge føringer for hvordan UiB forvalter sitt ansettelsesreglement.

En slik innstramming vil være en nødvendig tilpasning til den nye loven, og også til EUs regler om åpne, transparente og meritbaserte rekrutteringsprosesser. Her fremgår det at stillingsannonseene bør gi en bred beskrivelse av den kunnskapen og kompetansen som kreves. Utlysningene bør ikke være så spesialiserte at de utelukker egnede søkere. Hensynet til mobilitet tilsier dessuten lengre søknadsfrister enn det som er praksis i dag. Eksterne søkere må få en reell mulighet til å områ seg og få tid til å vurdere å søke stillingen. EUs regler stiller derfor krav om at det må være et realistisk tidsrom mellom utlysningen og søknadsfristen.

EUs regler for rekruttering sier ikke spesifikt at forskere skal ansettes i faste stillinger, men at arbeidsforholdene skal være stabile og ha et langsiktig perspektiv. Der det ikke er mulig å tilby fast ansettelse, må langsiktigheten derfor sikres gjennom planer for karriereutvikling. UiB må også tilpasse seg EUs forventninger til mobilitet for forskere og kunne innlemme dette som del av karriereplanene. Utsiktene til karriereutvikling bør, i følge EUs regler for rekruttering av forskere, også fremgå av utlysningen.

### **Administrative stillinger**

Når det gjelder administrative stillinger, vil tilpasningen til nytt lovverk være enklere. Hovedregelen bør være at alle administrative stillinger skal være faste, evt. vikariat, uavhengig av om oppgavene er knyttet til grunnfinansiering eller til ekstern finansiering. Skulle det oppstå kortvarig behov knyttet til uforutsette oppgaver, vil det være tilstrekkelig med seks måneders midlertidig ansettelse, slik lovforslaget legger opp til. Denne tilpasningen kan derfor iverksettes på kort tid.

## **Tekniske stillinger**

Når det gjelder tekniske stillinger, bør hovedregelen kunne være den samme som for administrative stillinger. Bare ved særskilte faglige grunner kan det være aktuelt å gjøre unntak fra hovedregelen. Dette må i så tilfelle være fordi det til enkelte prosjekt etterspørres en spisskompetanse som det bare er kortsiktig behov for.

## **Langvarige vikariat for vitenskapelig ansatte**

Den generelle regelen om at vikarer for vitenskapelig ansatte må fratres uten oppsigelse, blir ikke videreført i det nye lovforslaget. Denne regelen vil i fremtiden kun gjelde for vikarer for åremålstilsatte og valgte ledere, og kan ikke lenger benyttes ved f.eks. fristilling/frikjøp av vitenskapelig ansatte til andre arbeidsoppgaver enn det som ligger i den faste stillingen.

## **Oppfølging**

Universitetsdirektøren vil komme tilbake til styret i junimøtet med en ny sak som omhandler innstramning i adgangen til bruk av midlertidige ansettelser. Her vil vi legge frem tall som viser omfanget av midlertidige ansettelser pr. april måned og resultat av dialogmøter med fakultetene og de tillitsvalgte. Det vil bli redegjort for tiltak som har vært iverksatt.

Det er ønskelig å få styrets vurderinger av hvilke nye tiltak som bør inngå i det pågående arbeidet med å begrense praksis med midlertidighet og for å tilpasse oss den nye loven. Basert på de innspillene som er omtalt i denne saken, og styrets vurderinger av disse, vil vi komme tilbake med en vedtakssak i junimøtet.

## **Universitetsdirektøren sine kommentarer**

Regjeringens lovforslag innebærer at ansatte ved UiB, uavhengig av om stillingen er knyttet til eksternt finansiert virksomhet eller finansieres av grunnbevilgningen, vil ha det samme stillingsvernet. En slik lovendring vil kreve at alle nivå i organisasjonen innretter seg i henhold til denne lovendringen med hensyn til rekruttering. Det vil kunne ta noe tid å bygge opp apparat og kompetanse for å håndtere de kravene som stilles til langsiktig planlegging av bemanningsbehov, og da særlig i forhold til forskerstillinger.

I tiden fremover skal vi samtidig tilpasse oss EUs regler for rekruttering av forskere, og de forventningene som her stilles om stabile og forutsigbare arbeidsvilkår for alle forskere, enten de er faste eller midlertidige. Dette forutsetter langsiktig innsats for å innfri kravene som stilles til omtale av karriereløp og forventinger om mobilitet.

Både på kort og lengre sikt vil disse temaene bli sentrale i våre lederutviklingsprogram. Det vil også være behov for å justere UiBs BOA-reglement for å innlemme rutiner som sikrer instituttledelsens deltakelse i planlegging av bemanningsbehov i fremtidige prosjekter.

Vi må allerede nå tilstrebe fast ansettelse av forskere i langvarige prosjekter (mer enn 3 år) i stedet for å fokusere på muligheten for midlertidig ansettelse, som dagens regelverk åpner for. UiB bør også i større grad velge åpne, brede utlysninger av forskerstillinger med romslige søknadsfrister både ved faste og midlertidige ansettelser. Dette vil være i tråd med det nye lovforslaget og EUs regler om mobilitet for forskere.

Etter universitetsdirektørens vurdering bør det snarest besluttes at administrative stillinger skal være faste eller vikariat for navngitte personer. Unntak i form av midlertidig ansettelse må avgrenses til seks måneder ved uforutsette behov. For tekniske stillinger må unntak være

begrunnet i kortsiktig behov for spisskompetanse. Det er gode grunner for også å avvikle praksis som innebærer langvarige vikariat for vitenskapelig ansatte, og avgrense denne muligheten til vikariat for åremålstilsatte og valgte ledere.

28.03.2017/Lise Gundersen/Jan Frode Knarvik/Sonja Dyrkorn