DET JURIDISKE FAKULTET
UNIVERSITETET I BERGEN

NOTAT

til

Fakultetsstyret

Jnr.
Arkiv

Sak nr. 24/11
Styremøte 22.03.11

SKATTERETT OG PROBLEMSTILLINGER KNYTTET TIL SPESIALEMNENE OG EVENTUELL BRUK AV FØRSTEAMANUENSIS II

Til høsten har fakultetet ingen fast ansatt som kan ha fagansvar for spesialemnene i skatterett. Dette er store emner, med mange studenter. I saken drøftes alternativene nedlegging eller videreføring. Videre blir det gjort greie for ulike alternativer for videreføring på kort og lang sikt. Saken reiser grunnleggende spørsmål om forankring av undervisning i forskning, slik strategiplanen vektlegger.

Bakgrunn

Noen av de største spesialemnene ved fakultetet, målt i antall kandidater, er skatterett (to emner) og selskapsrett (to emner). Den direkte foranledningen til dette saksfremlegget er at den kursansvarlige for de to skatterettsemnene, førsteamanuensis Hugo Matre, har fått innvilget permisjon fra sin stilling for kalenderåret 2011, med mulighet for ytterligere ett års permisjon. Det er usikkert om Matre vil komme tilbake til sin stilling ved fakultetet. Ingen andre fast ansatte ved fakultetet har tilstrekkelig relevant kompetanse til å overta kursansvaret.

Dette reiser spørsmålet om emnene kan videreføres, og i tilfelle på hvilken måte det kan gjøres. Lignende problemstillinger kan komme opp for emnene i selskapsrett, men dette er ikke like akutt. Både den eksisterende problemstillingen, og mulige fremtidige problemstillinger, krever en prinsipiell gjennomgang av hvilke retningslinjer vi bør bygge på når det gjelder spesialemneporteføljen.

I de tre siste årene, siden opprettelsen av de nye skatterettsmodulene høsten 2008, har kandidattallene (frammøtte kandidater) vært slik:

Emne	H-08	V-09	H-09	V-10	H-10	Summer
Skatterett I	55	15	54	18	45	187
Skatterett II	42	14	37	9	26	128
Summer	97	29	91	27	71	315

Dette er et stort antall kandidater sammenliknet med andre spesialemner. Det bemerkes at strykprosenten er meget lav (0-5 kandidater), mens andelen vurderingsmeldte som ikke møter fram, er vesentlig høyere, og høyest om våren, når det ikke gis undervisning.

Generelle merknader

Strategiplanen og årsplanen for undervisning legger betydelig vekt på forskingsbasert undervisning. I dette ligger bl.a. at de som underviser, og særlig de som har kursansvar, selv er aktive forskere og bidrar tungt med sin egen rettsvitenskapelige kompetanse. Dette er bakgrunnen for det alminnelige kravet om at i hvert fall kursansvarlige, og helst også flertallet av underviserne, har en sterk tilknytning til rettsvitenskapelige miljøer i form av en fast stilling (eller permisjon fra en fast stilling) ved fakultetet.

Som nevnt vil vi, når dagens kursansvarlige innen skatterett går ut i permisjon, ikke ha noen fast ansatt som kan overta kursansvaret. (Matre ønsker ikke å være kursansvarlig i permisjonstiden.) Samtidig er det rettsvitenskapelige miljøet innenfor disse feltene lite i Norge i dag, og det kan vise seg vanskelig til enhver tid å ha en fast ansatt i heltidsstilling som dekker dette rettsområdet. Det blir da usikkert om fakultetet, selv om det legges inn betydelige midler, vil være i stand til å bygge opp forskningsmiljøer til en "kritisk masse", og om slike miljøer kan være stabile over lang tid.

Det som er beskrevet ovenfor, fører naturlig over til spørsmålet om disse emnene fortsatt skal være en del av fakultetets portefølje. Kortsiktige og usikre løsninger på undervisningssiden er lite tilfredsstillende, og manglende eller for små forskningsmiljøer er enda mindre tilfredsstillende.

Samtidig er disse emnene som nevnt store, målt i antall studenter. Også arbeidslivsrelevansen er meget høy. Videre er emnene veletablerte ved fakultetet, og det er grunn til å anta at om de skulle forsvinne, kan det femte studieåret framstå som mindre attraktivt for nokså mange studenter. I det praktiske rettsliv er det et høyt antall personer med tung kompetanse på både skatte- og selskapsrett, og utstrakt kontakt med disse er verdifullt. Det lar seg vanskelig opprettholde dersom emnene blir lagt ned.

Dersom fakultetet fortsatt ønsker å beholde spesialemnene i skatterett, vil det mest langsiktige være å satse tungt og langsiktig på oppbygning av et miljø ved fakultetet, snarere enn å finne løsninger fra ett år til et annet. Men det kan komme til å kreve så store ressurser at det må kuttes i ressursene til obligatoriske emner (for eksempel ved at en lyser ut en fast stilling øremerket skatterett, i stedet for en fast stilling øremerket et rettsområde knyttet til obligatorisk undervisning), samtidig som utsiktene til å lykkes med oppbygningen kan være usikre.

Mulige midlertidige løsninger – tilsettingsmodeller

Et alternativ er å knytte til seg kompetente kursansvarlige gjennom ansettelse i midlertidige stillinger. Elin Malt, som nettopp har fått doktorgraden på en skatterettslig avhandling, har sagt seg villig til å gå inn i en slik midlertidig stilling, i form av en tilsetting som førsteamanuensis II, dvs. på vilkår som svarer til professor II (20 % stilling, med tilsetting for inntil fem år av gangen).

I det følgende skal det gis en redegjørelse for de formelle og prinsipielle sidene knyttet til denne typen midlertidige ansettelser:

Professor II-ordningen er i dag hjemlet i universitets- og høyskolelovens § 6-6, som lyder:

§ 6-6. Særregler for visse typer bistillinger

Det kan nyttes midlertidig ansettelse i inntil 20 prosent av undervisnings- og forskerstilling. Departementet kan gi forskrift om varighet og vilkår for fratredelse.

Forskrift som nevnt i siste setning er ikke gitt. Etter ordlyden er det dermed ikke noe i veien for å bruke II-erstillinger også på førsteamanuensisnivå, og vi er kjent med at dette har vært gjort ved andre fakulteter. I 2008 fikk universitetsstyret en gjennomgang (sak 65/08; 12.06.08). Der gikk det fram at i alt 148 personer var tilsatt som professor II og 67 som førsteamanuensis II. Den rettslige situasjonen er i korthet slik:

- Tilsetting som førsteamanuensis II er tillatt.
- Fakultetet gjør vedtak.
- Dersom hovedregelen om utlysning skal fravikes - dvs. dersom noen skal kalles til stillingen - er det også fakultetet som gjør vedtak.

Et foreløpig anslag over forventet tidsbruk for skatterettsemnene viser at 20% av et årsverk (= 339 timer) ventelig er nok til å dekke behovet for undervisning, sensur og annet eksamensarbeid, i hvert fall slik undervisningen og eksamen er organisert i dag. Tiltak som for eksempel underveisleveringer fra studentene, som har vært diskutert, vil kreve et volum som overstiger 20%, og det må da enten tilsettes undervisningspersonale på andre vilkår enn II-erstilling, ev. flere personer i timelærerstilling.

En løsning som skissert ovenfor reiser likevel en del andre spørsmål. Ett er at en førsteamanuensis II-stilling eller en annen midlertidig løsning vil være en ren undervisningsstilling. Dette har fakultetet ønsket å være tilbakeholden med, og tilsvarende gjelder for bruk av midlertidige stillinger for å dekke undervisning i faste kurs. Bistillinger av typen førsteamanuensis II og professor II er likevel mindre problematiske enn mange andre former for midlertidig tilsetting, i hvert fall for de typiske II-erstillingene, der innehaveren har hovedstilling ved en annen forsknings- eller undervisningsinstitusjon. Vi vil peke på at slike bistillinger har hjemmel i uhl., og at de normalt er flerårige (oftest tre til fem år), slik at de gir forutsigbarhet og en viss langsiktighet for både arbeidstakeren og arbeidsgiveren.

En arbeidsgruppe nedsatt av Kunnskapsdepartementet har vurdert bruken av midlertidige stillinger i universitets- og høyskolesektoren. Saken har vært på høring, og UiB sluttet seg i sin uttalelse (brev av 21.02.2011) til det alt vesentlige i gruppens innstilling. Arbeidsgruppen bemerker bl.a. om bistillinger etter dagens regelverk:

"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 tilsettingsforholdet avsluttes automatisk ved periodens utløp, uten oppsigelse fra noen av partene."

I sin drøfting av alternative tiltak og virkemidler har arbeidsgruppen bl.a. pekt på strategisk planlegging som middel for både å redusere midlertidighet og å oppnå god faglig styring:

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

(..)

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"

Etter vår vurdering er de prinsippene som arbeidsgruppen skisserer velbegrunnede og godt i samsvar med ønsket praksis for vårt fakultet. Likevel må fakultetets organer ta stilling til hva som er realistisk å gjennomføre, også på kort sikt.

Som nevnt innledningsvis gjør lignende problemstillinger seg gjeldende også for selskapsrettsemnene. Fagansvaret for disse ligger i dag hos Filip Truyen, som har permisjon fra sin faste hovedstilling som professor for å arbeide som advokat. Permisjonen går ut ved årsskiftet 2011/2012, og i permisjonstiden har han vært engasjert som timelærer for å undervise i de to spesialemnene.

Behandling i Studieutvalget

Saken ble behandlet i Studieutvalgets møte 08.03. Det var ikke anledning til å legge den fram for Forskningsutvalget, fordi dette ikke hadde møte før fakultetsstyremøtet.

I Studieutvalget var det enighet om at midlertidige ansettelser av den aktuelle typen burde være en nødløsning i tilfeller der en ikke hadde andre alternativer. Det var også enighet om at satsning på spesialemner ikke burde gå på bekostning av ressursene til obligatoriske fag, men at det i så fall måtte være tale om at satsningen på skatterett gikk på bekostning av ressursene til andre spesialemner. Mens studentrepresentantene syntes å være innstilt på at skatterettsfaget kunne opprettholdes på ubestemt tid gjennom vedvarende bruk av midlertidige ansettelser, gikk flertallet i utvalget i utgangspunktet i retning av at en ikke burde fortsette med midlertidig ansettelse over en lengre tidsperiode dersom det ikke var utsikter til å få en kursansvarlig med fast ansettelse ved fakultetet i overskuelig fremtid. Også flertallet var imidlertid åpen for at strategiske hensyn knyttet til ikke å miste studenter ved fakultetet på grunn av svikt i spesialemnetilbudet, kunne tilsi en annen løsning. Også store samfunnsmessige behov kunne rettferdiggjøre midlertidig ansettelse over lengre tidsperioder. I så fall måtte dette imidlertid bare gjelde for helt spesifikke fag hvor helt spesielle hensyn gjør seg gjeldende. Videre drøftet utvalget om det vil være mulig å få til en samarbeidsløsning med NHH, ev. UiS/UiA. Dette ble ikke vurdert som aktuelt på kort sikt.

Særlig studentmedlemmene, men også andre, framholdt at det bør være rom for en viss fleksibilitet med hensyn til midlertidige ansettelser, ikke minst når studenttallene knyttet til spesialemnet er så store. Presedensvirkningene av å lage en midlertidig ordning som går på tvers av strategiplanen behøver heller ikke å bli store, dersom midlertidig ansettelse bare skjer i begrenset utstreknning. Utvalget vurderte det ikke som ønskelig å sette inn ressurser på å bygge opp et sterkt forskningsmiljø i skatterett gjennom faste ansettelser, dersom dette skjedde på bekostning av nødvendige faste ansettelser knyttet til obligatoriske fag på studiet.

Vurdering

Som nevnt ovenfor, legges det generelt stor vekt på at undervisningen som gis ved fakultetet, skal være forskningsbasert. Ledelsen ser ingen grunn til å fravike dette i vesentlig grad. Imidlertid byr denne konkrete saken på vansker som aktualiserer midlertid ansettelse i særlig grad, både for neste semester og på lengre sikt. På kort sikt er det usikkert om den tidligere kursansvarlige vil komme tilbake, og i tilfelle når, i løpet av den neste to-års-perioden. På lengre sikt er det uklart om det vil være mulig (og ønskelig) å få på plass en fast ansatt med kompetanse i skatterett, dersom den tidligere kursansvarlige ikke kommer tilbake etter permisjonstiden.

I alle tilfelle har fakultetet gjort et viktig valg ved avgjørelse av hvilke kurs som skal være obligatoriske, og hvilke som ikke skal være det. Dermed blir det vanskelig å hevde at spesialemner skal ha samme "vern" mot nedlegging som obligatoriske kurs har. Tvert imot ligger det i sakens natur at – i hvert fall for en del emner – vil tilbudet være mer midlertidig og usikkert enn for de obligatoriske. Imidlertid er en god "meny" av spesialemner et viktig redskap også strategisk. For å kunne gi et fullgodt tilbud også i det femte studieåret må det tilbys spesialemner i en viss bredde, både "smale" emner og emner som antas å trekke mange studenter. Videre er spesialemnene et redskap til å utnytte kompetanse som ikke brukes fullt ut i 1.-4. studieår; til å bygge opp nye forskningsfelt; til å knytte forbindelser til forskningsmiljøer utenfor, osv.

Når det gjelder den konkrete løsningen som er foreslått, med en førsteamanuensis II-tilsetting, vil ledelsen peke på at den ikke er uten betenkeligheter. Dels er det usikkert hvor lenge det vil være behov for den, fordi Matre som sagt kan komme tilbake etter et år eller to. Da blir det

vanskelig å gå inn på en løsning for tre til fem år. En slik løsning kan også gi presedenser som kan bli vanskelige å håndtere, samt at den kan framstå som en "lappverkmodell". På den andre siden kan en slik modell gi det nødvendige handlingsrommet til å undersøke mulighetene for alternative modeller på lang sikt, og eventuelt å etablere slike alternativer.

Dekanen og fakultetsdirektørens vurdering er at en nedlegging nå antakelig vil gi større skadevirkninger enn å opprettholde tilbudet. I det minste bør skatterettsemnene tilbys for 2011 og 2012 (inkl. eksamenstilbud våren 2013). Det bes derfor om et prinsippvedtak i denne retningen, samtidig som ledelsen gis anledning til å gå i samtaler med aktuelle personer med tanke på tilknytning til fakultetet. Dette vil bli utdypet i møtet. En eventuell kallingssak vil bli forelagt styret i samsvar med reglementet for slike tilsettinger. I tiden framover vil vi også arbeide med mulige alternativer på lang sikt. Dette innebærer likevel ingen permanent "freding" av skatteretten som undervisningstilbud ved fakultetet.

Forslag til vedtak:

Dekan og fakultetsdirektør vil invitere fakultetsstyret til å gjøre slikt

vedtak

1. De eksisterende spesialemnene i skatterett opprettholdes til og med vårsemesteret 2013.
2. Fakultetsstyret ber om å få saken forelagt på nytt med sikte på å vurdere mulige løsninger for tiden etter våren 2013..

Eivind Buanes

Asbjørn Strandbakken
Dekan

Eivind Buanes
Fakultetsdirektør

peh/knt