



DET KONGELIGE  
KUNNSKAPSDEPARTEMENT

## **Høringsnotat**

**Forslag til endringer i universitets- og høyskoleloven (grunnlag for ny universitets- og høyskolelov)**

**22. juni 2022**

## Innhold

1	Innledning .....	6
2	Vurdering og sensur.....	7
2.1	Innledning .....	7
2.2	Dagens regler .....	7
2.3	Departementets vurdering.....	9
2.3.1	Generelt om krav til vurdering og sensur.....	9
2.3.2	Særlig om tosensorordningen.....	11
2.4	Departementets forslag .....	12
3	Midlertidige ansettelse .....	13
3.1	Innledning .....	13
3.2	Dagens regler .....	13
3.2.1	Hovedregelen – fast ansettelse .....	13
3.2.2	Unntak – særskilte hjemler for midlertidig ansettelse.....	14
3.2.3	Åremål .....	15
3.3	Departementets vurdering.....	16
3.3.1	Generelt .....	16
3.3.2	Åremål .....	18
3.3.3	Midlertidig ansettelse i undervisnings- og forskerstilling.....	22
3.3.4	Særregler for visse typer bistillinger .....	25
3.4	Departementets forslag .....	29
4	Nedleggelse av studiesteder og avvikling av sentrale profesjonsfag .....	29
4.1	Innledning .....	29
4.2	Dagens regler .....	29
4.3	Departementets vurdering .....	31
4.4	Departementets forslag .....	32
5	Felles klagenemnds adgang til å ilegge strengere reaksjoner .....	32
5.1	Innledning .....	32
5.2	Dagens regler .....	33

5.3	Departementets vurdering .....	33
5.3.1	Generelt om oppgavene til Felles klagenemnd .....	33
5.3.2	Særlig om Felles klagenemnds adgang til å ilegge strengere reaksjon enn de lokale nemndene .....	34
5.4	Departementets forslag .....	36
6	Opptak .....	37
6.1	Innledning .....	37
6.2	Dagens regler .....	37
6.2.1	Grunnlaget for opptak til høyere utdanning .....	37
6.2.2	Rangering av kvalifiserte søkere til høyere utdanning .....	38
6.2.3	Regler om positiv særbehandling .....	38
6.3	Departementets vurdering .....	41
6.3.1	Generelt .....	41
6.3.2	Begrepene «generell studiekompetanse» og «generelt opptaksgrunnlag» .....	41
6.3.3	Tydligere hjemmel for forskriftsbestemmelser om positiv særbehandling .....	42
6.3.4	Fjerne bestemmelse om åpne studier .....	43
6.4	Departementets forslag .....	43
7	Norsk som fagspråk .....	44
7.1	Innledning .....	44
7.2	Dagens regler .....	44
7.3	Departementets vurdering .....	45
7.3.1	Generelt .....	45
7.3.2	Krav om norsk fagspråk i loven .....	46
7.3.3	Særlig om samisk som fagspråk .....	47
7.3.4	Hjemmel for mulige forskriftskrav om norsk som fagspråk .....	48
7.4	Departementets forslag .....	48
8	Fusk .....	48
8.1	Innledning .....	48
8.2	Dagens regler .....	48
8.3	Departementets vurdering .....	50
8.3.1	Generelt .....	50
8.3.2	Særlig om begrepet «fusk» .....	51

8.4	Departementets forslag .....	52
9	Forskriftshjemmel om disponering av tilskudd og avvikling.....	52
9.1	Innledning .....	52
9.2	Dagens regler .....	52
9.3	Departementets vurdering.....	53
9.4	Departementets forslag .....	53
10	Tilsyn med kvalitetsarbeid i utdanningen mv. ....	53
10.1	Innledning.....	53
10.2	Dagens regler.....	54
10.2.1	Universitets- og høyskoleloven .....	54
10.2.2	Studiekvalitetsforskriften .....	54
10.3	Departementets vurdering .....	55
10.3.1	Lovbestemmelse om tilsyn med kvalitet.....	55
10.3.2	Institusjonenes bistands- og opplysningsplikt.....	55
10.3.3	Pålegg om retting .....	56
10.3.4	Bortfall av retten til å søke om akkreditering.....	56
10.3.5	Lovfeste bestemmelser om søknadskarantene .....	57
10.3.6	NOKUTs adgang til å trekke tilbake akkrediteringer .....	57
10.3.7	NOKUTs adgang til å bruke «andre virkemidler» .....	58
10.4	Departementets forslag.....	59
11	Gradssystemet .....	59
11.1	Innledning.....	59
11.2	Dagens regler.....	60
11.3	Departementets vurdering .....	60
11.3.1	Bestemmelse om gradssystemet i loven.....	60
11.3.2	Videre forskriftshjemmel enn i dag for å kunne sette krav til grader ..	61
11.3.3	Myndighet til å etablere nye grader.....	62
11.4	Departementets forslag.....	63
12	Andre endringer.....	63
12.1	Innledning.....	63
12.2	Departementets vurdering .....	64
12.2.1	Kvalitetssikringsarbeidet .....	64

12.2.2	Definisjon av studiepoeng i loven.....	66
12.2.3	Endring i terminologi .....	66
12.2.4	Fjerne «eller tilsvarende» etter omtale av doktorgrad.....	67
12.2.5	Stryke «yrkesutdanninger» i § 3-2 .....	67
12.2.6	Klargjøring av institusjonenes faglige fullmakter .....	67
12.2.7	Egen lovbestemmelse om institusjonskategori og gradstildeling .....	68
12.2.8	Justeringer i bestemmelsen om tvungen avslutning av doktorgradsutdanning mv. 68	
12.3	Departementets forslag.....	69
13	Økonomiske og administrative konsekvenser.....	70
14	Lovforslag .....	72

## 1 Innledning

I februar 2020 mottok Kunnskapsdepartementet universitets- og høyskolelovutvalgets utredning, NOU 2020: 3 *Ny lov om universiteter og høyskoler*. Lovutvalget foreslo en ny lov om universiteter og høyskoler. Enkelte av forslagene i NOU 2020: 3 ble vurdert og fulgt opp i juni 2021 gjennom Stortingets behandling av Prop. 111 L (2020–2021). På bakgrunn av Prop. 74 L (2021-2022) har Stortinget i mai i år vedtatt enkelte endringer i universitets- og høyskoleloven, blant annet endringer i regulering av NOKUTs oppgaver og i reglene om permisjon og tilrettelegging for studentene.

Kunnskapsdepartementet jobber nå med en helhetlig oppfølging av lovutvalgets forslag med sikte på å fremme et forslag om ny lov om universiteter og høyskoler for Stortinget i 2023. Forslaget vil bygge på NOU 2020: 3, høringsinnspillene til NOU-en, lovendringene som er gjennomført i 2021 og 2022 og denne høringen. I tillegg vil vi vurdere forslagene i NOU 2022: 2 *Akademisk yringsfrihet – God yringskultur må bygges nedenfra, hver dag* og høringsinnspill til denne NOU-en. Departementet har også satt ned en ekspertgruppe som skal gjennomgå kvalitets- og akkrediteringskrav for universiteter. Forslag fra denne ekspertgruppen kan også være relevant for arbeidet med ny universitets- og høyskolelov.

I denne høringen foreslår departementet endringer på bakgrunn av regjeringens politiske plattform. Departementet foreslår også endringer basert på innspill til og erfaringer med dagens lov. Dessuten inneholder høringen flere forslag som har til hensikt å gjøre regelverket tydeligere og mer oppdatert.

I høringen foreslår departementet å:

- endre kravet om to sensorer (kapittel 2)
- stramme inn reglene om midlertidige ansettelser og åremål (kapittel 3)
- legge myndigheten for nedleggelse av studiesteder mv. til Kongen i statsråd (kapittel 4)
- innføre en tydeligere hjemmel for positiv særbehandling ved opptak, endre begrepsbruken og oppheve regler om adgang til åpne studier (kapittel 6)
- innføre en lovregel om ansvaret for samisk fagspråk, og innføre en forskriftshjemmel for å kunne fastsette nærmere krav til norsk og samisk som fagspråk for å legge til rette for å kunne følge opp forslag i NOU 2022: 2 (kapittel 7)
- tydeliggjøre hjemmelen for å fastsette regler i forskrift om disponering av statstilskudd og egenbetaling, inkludert ved avvikling av akkreditert virksomhet (kapittel 9)
- flytte regler om reaksjoner ifm. tilsyn med kvalitetsarbeid mv. fra forskrift til lov for å samle sentrale elementer i NOKUTs tilsyn i loven, og gjøre noen mindre endringer i reglene (kapittel 10)
- innføre lovbestemmelse om gradssystemet, overføre myndigheten til å etablere nye grader fra Kongen til departementet og gjøre enkelte andre presiseringer og mindre endringer (kapittel 11)
- gjøre språklige endringer, presiseringer og oppdateringer av lovteksten (kapittel 12).

I kapittel 5 i høringsnotatet drøfter vi om Felles klagenemnd bør gis mulighet til å ilegge strengere reaksjon enn institusjonene i saker om fusk mv. og ber om innspill til ulike alternativer. I kapittel 8 vurderer vi enkelte problemstillinger knyttet til fusk, men uten å at vi foreslår endringer.

En oppsummering av forslagene finnes til slutt i hvert kapittel. Der har vi også oppsummert spørsmål vi særlig ønsker innspill på.

I arbeidet med lovproposisjonen om ny universitets- og høyskolelov vil vi i tillegg til forslagene i dette høringsnotatet vurdere forslag som er hørt gjennom høringen av NOU 2020: 3, og som ikke ble vurdert i Prop. 111 L (2020–2021) eller Prop. 74 L (2021–2022).

I denne høringen tar vi utgangspunkt i gjeldende universitets- og høyskolelov for at det skal være enklere å se hva vi foreslår av innholdsmessige endringer. Forslagene vil kunne få en annen plassering og inndeling i forslag til ny universitets- og høyskolelov. I utformingen av struktur og paragrafinndeling i ny lov vil vi vurdere forslaget i NOU 2020: 3 og høringsinnspillene til denne. I tillegg samarbeider vi med Språkrådet for å få et regelverk med godt og klart språk.

I høringsnotatet brukes uttrykket uh-sektoren som en kortform for universitets- og høyskolesektoren. I høringsnotatet brukes noen steder også uttrykket uh-institusjoner som en fellesbetegnelse for universiteter og høyskoler.

## **2 Vurdering og sensur**

### **2.1 Innledning**

I dette kapitlet går departementet gjennom reglene om sensur og ser på om det er behov for å endre regelen om to sensorer som Stortinget vedtok i 2021, og hvilke endringer som i så fall bør gjøres.

### **2.2 Dagens regler**

Universitets- og høyskoleloven (uhl.) § 3-9 første ledd fastslår at institusjonene skal sørge for at kandidatenes kunnskaper og ferdigheter blir prøvet og vurdert på en upartisk og faglig betryggende måte. Den enkelte institusjonen har ansvar og frihet til selv å velge hvordan, hvor ofte og når studenter skal prøves. Det skal være en ekstern evaluering av vurdering eller vurderingsordningen. Kravet om upartisk og faglig betryggende vurdering er et krav som er videreført fra universitets- og høyskoleloven av 1995.

Etter § 3-9 andre ledd andre punktum skal det utarbeides skriftlig sensorveiledning til alle eksamener, enten det er skoleeksamen, hjemmeeksamen, prosjekt eller gruppeeksamen, eller en kombinasjon av to eller flere av disse.

Fram til innføring av Kvalitetsreformen var det krav om to sensorer ved alle eksamener. I 2002 ble reglene endret slik at det bare var krav om to sensorer ved bedømming av kandidatens selvstendige arbeid i høyere grad og ved klagesensur, jf. Ot.prp. 40 (2001–

2002). Begrunnelsen var at en ordning der det skulle være to sensorer ved alle eksamener, ble ansett å være for ressurskrevende når det samtidig var forventet at institusjonene skulle legge til rette for alternative undervisnings- og vurderingsformer og bedre oppfølgingen av studentene underveis i studiet. For å ivareta studentenes rettssikkerhet og sikre uavhengig kvalitetskontroll av det enkelte studium ble det innført et krav om ekstern evaluering av vurderingsordningene for alle eksamener. Dette er presisert i uhl. § 3-9 første ledd tredje punktum.

I Meld. St. 16 (2016–2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning (Kvalitetsmeldingen)* ble det framhevet at gode ordninger for sensur er nødvendig for en rettferdig karaktersetting og dermed for studentenes rettssikkerhet. Det ble videre lagt vekt på at sensuren må organiseres på en måte som bidrar til å sikre utdanningskvaliteten og som inngir tillit både hos studentene, arbeidsgivere og andre utdanningsinstitusjoner. I tillegg er det viktig med åpenhet og innsyn rundt sensurordningen.

Det følger videre av uhl. § 3-9 andre ledd at det er styret ved institusjonen som oppnevner sensor. Ved bedømmelse av kandidatens selvstendige arbeid i høyere grad, dvs. på selve mastergradsoppgaven eller lignende, skal det være minst to sensorer, hvorav minst én ekstern. Ved klage over karakterfastsettingen er det alltid krav om to sensorer, hvorav minst én skal være ekstern (se uhl. §§ 5-2 og 5-3). En ekstern sensor kan ikke være ansatt på den aktuelle institusjonen. Det er opp til den enkelte institusjonen å bestemme hvordan den eksterne deltakelsen i vurderingen skal gjennomføres.

Det er i dag lovfestet i § 3-9 andre ledd første punktum at styret ved institusjonen skal oppnevne sensor ved «eksamen, prøve, bedømmelse av oppgave eller annen vurdering når resultatet inngår på vitnemålet eller innregnes i karakter for vedkommende studium». Reglene er ikke til hinder for at institusjonene kan velge å oppnevne to sensorer ved alle eksamener, prøver, bedømmelser eller andre former for vurderinger. I tillegg gjelder altså krav om ekstern evaluering av eksamensordning, jf. § 3-9 første ledd andre punktum, og krav om skriftlig sensorveiledning til alle eksamener, jf. § 3-9 andre ledd tredje punktum.

Universitets- og høyskolelovutvalget vurderte det slik at § 3-9 første ledd ga hjemmel til stor faglig autonomi for institusjonene i organisering av vurderinger, prøver og eksamen. Lovutvalget foreslo ingen endringer her.

Lovutvalget foreslo imidlertid å stille krav om at det skulle være to sensorer ved alle eksamener, hvorav minst én ekstern, der det ble benyttet gradert vurdering. I juni 2021 vedtok Stortinget på bakgrunn av Prop. L 111 (2020–2021) et krav om at det skal være to sensorer ved alle eksamener der vurderingsuttrykket er karakterene A til F. I tillegg ble det vedtatt et vilkår om at minst én av sensorene skal være uten tilknytning til den delen av utdanningen der vedkommende skal være sensor. I merknaden til bestemmelsen framgår det at begge sensorene kan være ansatt ved institusjonen, men den ene sensoren verken skal ha tilknytning til den aktuelle utdanningen ved studiestedet hvor vurderingen skjer, eller til noen kandidater i dette eksamenskullet. Institusjonen har selv ansvar for å sikre at sensoren ikke har bindinger til den utdanningen eller de kandidatene sensoren skal være med på å vurdere. For eksempel bør sensoren ikke være ansatt i hovedstilling eller



bistilling ved utdanningen og heller ikke ha hatt engasjement som timelærer i det aktuelle emnet for eksamenskullet.

Under regjeringen Solberg ble det fastsatt ved kongelig resolusjon at bestemmelsen skulle tre i kraft 1. august 2022. I Prop.74 L (2021–2022) har departementet varslet Stortinget om at departementet vil utsette ikrafttredelsen i påvente av en ny og helhetlig gjennomgang av bestemmelsene om vurdering, sensur og klage i arbeidet med forslag om en ny universitets- og høyskolelov. Proposisjonen ble behandlet i Stortinget i mai 2022, se lovvedtak nr. 67 (2021–2022) og Innst. 287L (2021–2022).

## **2.3 Departementets vurdering**

### **2.3.1 Generelt om krav til vurdering og sensur**

Dagens universitets- og høyskolelov (uhl.) § 3-9 første ledd slår fast at institusjonene har ansvar for at studentenes kunnskap og ferdigheter blir prøvet og vurdert på en upartisk og faglig betryggende måte, og at vurderingen skal sikre det faglige nivået på studiet. Den enkelte institusjonen har selv også frihet til å velge når, hvor ofte og hvordan studentene skal prøves. Dette ligger innenfor institusjonens autonomi.

Gode ordninger for vurdering og sensur er viktige for både studenter og samfunn. Vitnemål og karakterer skal gi et riktig bilde av kunnskapsnivå og faglige kvalifikasjoner. I tillegg er en god sensorordning nødvendig for en uhildet og rettfærdig karaktersetning og dermed for studentenes rettssikkerhet. Vurdering og sensur må organiseres på en måte som bidrar til å sikre utdanningskvaliteten, og som inngir tillit både i samfunnet og hos studentene, arbeidsgivere og andre utdanningsinstitusjoner.

Hvordan reglene om sensur skal utformes slik at kravene i uhl. § 3-9 første ledd om prøving og vurdering kan gjennomføres på best mulig måte, er under stadig diskusjon og endring. To tiltak er innført gjennom lov, nemlig obligatorisk sensorveiledning og ekstern evaluering av vurderingsordninger. I tillegg har sektoren selv gjennom Universitets- og høyskolerådet utarbeidet veiledende retningslinjer for sensur. Disse tiltakene har alle hatt som mål å sikre upartiske og faglig betryggende sensorordninger, som gjenspeiler det faglige nivået på studentene på best mulig måte.

Universiteter og høyskoler har som nevnt selv ansvaret for at studenter blir prøvet og vurdert på en upartisk og faglig betryggende måte, jf. uhl. § 3-9 første ledd. Institusjonene har ansvar for og er selv nærmest til å velge de faglig beste løsningene når vurderingsform velges, hvordan studentene skal vurderes, hvor ofte de skal vurderes og så videre.

I 2021 var det over 300 000 studenter i høyere utdanning, og disse avla i snitt i overkant av 40 studiepoeng hver i løpet av 2021. Det store volumet, både når det gjelder antallet studenter og eksamener, medfører at institusjonene får mye arbeid med å gjennomføre vurderinger, utføre sensur og å behandle klager. Tilbakemeldinger fra sektoren tyder på at ordningen med to sensorer, som Stortinget vedtok i 2021, vil kreve store ressurser, og at sektoren selv mener at dette neppe er den beste måten å utnytte de ressursene som er satt av til vurdering og sensur på.

Ordninger for vurdering og sensur bør det ivareta studentenes behov for gode, trygge og tillitsvekkende rammer. Samtidig er det viktig at regler om vurderinger og sensur kan gjennomføres på en måte som ikke tvinger institusjonene til å bruke uforholdsmessig store ressurser kun på dette. Dette kan i så fall ta ressurser bort fra andre tiltak som brukes i undervisningssituasjonen og som også kan ha svært stor betydning for studentenes utdanningskvalitet.

I Meld.St.16 (2016– 2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* punkt 3.5 ble sensurordningene diskutert. Et forslag som kom inn i universitets- og høyskoleloven på bakgrunn av meldingen var krav om at det skulle utarbeides sensorveiledninger til alle eksamener, jf. dagens § 3-9 andre ledd tredje punktum. I tillegg ble det vist til en NIFU-rapport fra 2009 ([Rapport 21/2009](#)) som viste

«at det går et hovedskille i kvaliteten på sensuren mellom enesensur og det å sensurere i fellesskap, dvs. to eller flere personer. Dette gjenspeiles i Veiledende retningslinjer for sensur, som ble fastsatt av Universitets- og høyskolerådets styre i 2015. Retningslinjene anbefaler at det er to sensorer på muntlig eksamen og andre eksamener som ikke lar seg etterprøve, samt på bacheloroppgaven, og at for bacheloroppgaven bør én av sensorene også være ekstern. Ekstern sensur på bacheloroppgaven er enkelttiltaket som best vil kunne sikre eksternt innsyn og uhildet vurdering av studentenes største enkeltoppgave i bachelor utdanningen, foruten at det kan utgjøre et viktig bidrag for å sikre kvalitet og nivå på bachelorgraden.»

I meldingen til Stortinget la departementet dessuten til grunn at sensorene bør samarbeide, diskutere og avpasse karaktergivning ved alle eksamener. For å få dette til bør hver sensor ha et tilstrekkelig antall oppgaver til at de kan få nok erfaring med vurdering og karaktersetting.

Departementets utgangspunkt er at institusjonene selv har ansvaret for utdanningenes kvalitet. Dette innebærer at de også har ansvaret for å sikre at vurderingsformen de velger ved eksamen eller prøve, holder tilstrekkelig kvalitet og at studentenes rettssikkerhet blir ivarettatt, også når det kommer til sensurordningen. Institusjonene har som hovedregel frihet til og ansvar for å ta i bruk de lærings- og vurderingsformene som de mener gir den beste kvaliteten, jf. uhl. 3-9 første ledd, og de kan selv velge hvordan sensuren skal gjennomføres. I dette ligger også en frihet til å bruke to sensorer ved flere vurderingssituasjoner enn det som følger av de lovbestemte minimumskravene som gjelder i dag.

Vurdering av besvarelser som ikke kan klassifiseres som riktige eller gale, det vil si blant annet besvarelser i form av essays, rapporter, avhandlinger, konserter og kunstverk, vil inneholde skjønnsmessige vurderinger, jf. Prop. 64 L (2017–2018) punkt 4.5.4. Det er derfor ikke usannsynlig at én sensor ved en slik vurdering kan komme til et annet resultat enn en annen sensor. Når flere sensorer er sammen om sensuren, øker sjansene for at det gir en mest mulig korrekt karakter. Når sensorer regelmessig sensurerer i fellesskap og det varierer hvem en sensor har som «med-sensor», kan det utvikle seg en «sensorkultur» for hva som er gode og mindre gode måter å løse oppgavene på.

### 2.3.2 Særlig om tosensorordningen

I NOU 2020: 3 viste universitets- og høyskolelovutvalget til at det tidligere var lovfestet at det skulle være to sensorer ved alle eksamener. Lovutvalget vurderte det slik at krav om to sensorer ved alle vurderinger der vurderingsuttrykket er gradert med skalaen A til F, kan bidra til en bedre karakterfastsettelse. Videre mente lovutvalget at et lovfestet krav om to sensorer kan være særlig viktig i de tilfellene hvor eksamen ikke lar seg etterprøve, for eksempel ved muntlig eksamen eller i utøvende kunstfag. Faren for bare å bli vurdert av en sensor som man kjenner og har et dårlig forhold til, blir mindre. Slik sett kan to sensorer gi en mer nøytral og uavhengig vurdering av studentens prestasjoner. Det kan derfor øke studentenes rettssikkerhet.

Departementet er langt på vei enig i lovutvalgets vurderinger. Samtidig mener departementet at å sammenligne situasjonen for vurderinger, eksamen og sensur på starten av 2000-tallet med situasjonen i 2022, for så å legge til grunn at all sensur skal gjøres slik det ble gjort for 20 år siden, ikke nødvendigvis gir det beste resultatet. Både antallet eksamener og antallet studenter har økt kraftig siden gjennomføringen av Kvalitetsreformen på starten av 2000-tallet. Kvalitetsreformen åpnet for at det kan brukes andre vurderingsformer enn tradisjonelle skoleeksamener, og at skal tilrettelegges for at studentene har flere eksamener av mindre omfang. Dette har ført til at det i dag avholdes flere og hyppigere eksamener, jf. St. meld. nr. 7 (2007-2008) *Statusrapport fra Kvalitetsreformen i høyere utdanning*. Det er dermed behov for flere sensorer i dag enn det var før Kvalitetsreformen, både på høyere og lavere grad. Universitets- og høyskolerådets rapport fra 2014 sier følgende:<sup>1</sup> «Ved mange institusjonar var semestereiningar minste omfang av eit emne (før Kvalitetsreformen, vår tilføyelse) medan emna no som hovudregel er 7,5, 10 eller 15 studiepoeng. Dette har ført til større omfang av eksamensarbeidet, og det har vore ein av grunnane til at det er blitt meir krevjande å ha eksterne sensorar på alle emne.» Et krav om to sensorer ved *alle* eksamener der karakteren A til F brukes, kan være en lite hensiktsmessig bruk av ressurser.

Kravet kan dessuten medføre utilsiktede konsekvenser. Det kan blant annet dreie sensur over til bestått/ikke bestått og gi mindre rom og ressurser til bruk av alternative vurderingsformer. Det er heller ikke gitt at bruk av store ressurser på en tosensorordning ved alle eksamener vil være det beste for studentene.

At institusjonene som skal håndtere et krav om to sensorer ved alle eksamener, mener det kan være vanskelig å finne tilstrekkelig mange sensorer ved et slikt krav, er et relevant moment. I tillegg har strukturreformen i høyere utdanning i 2017, med flere sammenslåinger av institusjoner, ført til at det er færre institusjoner å hente eksterne sensorer fra. Studentenes rettssikkerhet er også bedre ivarettatt enn den var i 2002, siden det er innført lovfestede krav om eksterne evalueringer av vurderingsformene og krav til sensorveiledning ved alle eksamener.

---

<sup>1</sup> Vurdering av sensurordningane innan høgare utdanning. Rapport frå ei arbeidsgruppe oppnemnt av Utdanningsutvalet i UH

Departementet ønsker ikke å fjerne den nylig innførte tosensorordningen, men vil foreslå tilpasninger slik at mulige utilsiktede konsekvenser blir redusert. Departementet mener det er viktig å styrke sensurordningen særlig ved eksamener som har stor betydning for sluttkarakteren i faget. Departementet foreslår derfor at det lovfestes et krav om at det skal være to sensorer ved vurdering av bacheloroppgaven eller lignende oppgaver, det vil si større arbeider der det stilles krav til fordypning og selvstendighet. I tillegg foreslår departementet at det stilles krav om to sensorer ved alle eksamener som alene utgjør 15 studiepoeng eller mer.

15 studiepoeng utgjør en fjerdedel av de studiepoengene en student er forventet å oppnå i løpet av ett år, og utgjør derfor en stor del av et studieårsverk. Tall fra Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) viser at 31,7 prosent av alle eksamener innrapportert for høstsemesteret 2021 hadde et omfang på 15 studiepoeng eller mer. I dette tallet ligger også dagens mastergradseksamener, som spenner fra 20 til 60 studiepoengs omfang. Det vil også omfatte bacheloroppgaver, som vanligvis er på 15 studiepoeng. Det innebærer videre at nesten 70 prosent av alle eksamener har et mindre omfang enn 15 studiepoeng.

I tillegg vil det være viktig med et krav om to sensorer ved alle eksamener som etter sin art ikke er etterprøvbare, slik som muntlig eksamen og eksamen i utøvende kunst. For slike eksamener er det ikke rett til å klage på karakteren, se uhl. § 5-3 femte ledd. Dette vil også gjelde for praksisstudier og oppgaver som gjøres i forbindelse med praksis.

Departementet mener også at kravet om det bare er når det brukes vurderingsuttrykket med bokstavkarakter A til F fjernes, og at det skal stilles krav om to sensorer ved alle eksamener som nevnt over, uavhengig av om vurderingsuttrykket er A til F eller bestått/ikke bestått. Studenter som tar en eksamen som utgjør 15 studiepoeng eller mer, eller som etter sin art ikke er etterprøvbare, har behov for samme rettssikkerhet i vurderingen, uavhengig av om det gis graderte karakterer eller bestått/ikke bestått. Å fjerne koblingen til bokstavkarakterer kan hindre at vi i praksis får en dreining mot å endre vurderingsuttrykket til bestått/ikke bestått for å unngå krav om to sensorer.

Departementet har forstått det slik at det vedtatte kravet om at den andre sensoren skal være uten tilknytning til den delen av utdanningen der vedkommende skal være sensor, kan være vanskelig å oppfylle for enkelte, særlige i små fag. Departementet foreslår derfor at dette kravet også fjernes, med unntak for vurdering av kandidatens selvstendige arbeid i høyere grad, hvor det fortsatt skal være krav om minst én ekstern sensor, og ved ny sensurering etter uhl. §§ 5-2 og 5-3 (klage). Departementet understreker at selv om begge sensorene *kan* være ansatt ved samme institusjon, bør institusjonene forsøke å finne minst én sensor som har en mest mulig uavhengig rolle overfor de studentene vedkommende skal være sensor for. Departementet viser her til det generelle kravet i uhl. § 3-9 første ledd om at institusjonene skal sørge for at kandidatenes kunnskaper og ferdigheter blir prøvet og vurdert på en upartisk og faglig betryggende måte.

## **2.4 Departementets forslag**

Departementet foreslår å

- endre kravet om to sensorer slik at det vil gjelde ved sensur av
  - a. bacheloroppgaven eller lignende oppgaver, det vil si større arbeider der det stilles krav til fordypning og selvstendighet
  - b. alle eksamener som alene utgjør 15 studiepoeng eller mer,
  - c. ikke-etterprøvbare eksamener
- oppheve kravet om at minst én av sensorene skal være uten tilknytning til den delen av utdanningen der vedkommende skal være sensor.

Se forslaget til endringer i § 3-9 andre ledd.

Kravet om to sensorer, hvorav minst én ekstern, ved bedømmelse av kandidatens selvstendige arbeid i høyere grad (dvs. masteroppgaven eller tilsvarende) og i klagesensuren videreføres.

Departementet ber om tilbakemeldinger på hvordan de foreslåtte endringene i kravet om to sensorer vil påvirke institusjonene. Blant annet ønsker vi tilbakemelding på hvor mange eksamener som vil berøres, hvilket omfang det er på eksamenene og om det er særlige utfordringer med å oppfylle kravet ved noen typer vurderinger. Departementet ber dessuten høringsinstansene spesielt vurdere om det foreslåtte innslagspunktet på 15 studiepoeng er hensiktsmessig, eller om det er andre innslagspunkter som er mer hensiktsmessige.

## **3 Midlertidige ansettelse**

### **3.1 Innledning**

Regjeringen har som mål å stramme inn regelverket for bruk av midlertidige stillinger. Departementet drøfter i dette kapitlet om det bør gjøres flere endringer i reglene om midlertidige ansettelse i universitets- og høyskoleloven enn dem som er foreslått i NOU 2020:3.

### **3.2 Dagens regler**

#### **3.2.1 Hovedregelen – fast ansettelse**

Ansettelse i fast stilling er hovedregelen i norsk arbeidsliv og er lovfestet flere steder. Blant annet følger det både av arbeidsmiljøloven (aml.) § 14-9 første ledd og av statsansatteloven § 9 nr. 1 at hovedregelen er at arbeidstaker skal ansettes fast.

Fast ansettelse betyr at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang.

### 3.2.2 Unntak – særskilte hjemler for midlertidig ansettelse

En midlertidig ansettelse opphører ved ansettelsesavtalens sluttdato uten at arbeidsgiver eller arbeidstaker behøver å gå til oppsigelse. For at arbeidsgiver skal kunne ansette midlertidig, må det finnes hjemmel for det i lov eller forskrift.

Arbeidsmiljøloven (aml.) § 14-9 andre ledd bokstav a-c åpner for midlertidige ansettelser i bestemte situasjoner. Bestemmelsen åpner blant annet for at avtale om midlertidig ansettelse kan inngås når arbeidet er av midlertidig karakter (bokstav a), for arbeid i stedet for en annen eller andre, dvs. vikariater (bokstav b), og for praksisarbeid (bokstav c). I aml. § 14-9 sjuende ledd står det at arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter bokstav a, skal anses som fast ansatt. Det samme gjelder etter tre år for arbeidstakere som har vært midlertidig ansatt etter bokstav b, eller etter a og b i kombinasjon.

Statsansatteloven har også bestemmelser om når det er lov å ansette midlertidig. Her står det i § 9 første ledd at avtale om midlertidig ansettelse kan inngås

- a) når arbeidet er av midlertidig karakter
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)
- c) for praksisarbeid
- d) for utdanningsstillinger, eller
- e) for en periode på inntil seks måneder når det har oppstått et uforutsett behov.

I forskriften til statsansatteloven § 6 tredje ledd står det at blant annet spesialistkandidat, stipendiat og vitenskapelig assistent skal regnes som utdanningsstillinger.

Det følger videre av statsansatteloven § 9 tredje ledd at midlertidig ansatte etter første ledd bokstav a, b, eller e, som har vært sammenhengende ansatt i virksomheten i mer enn tre år, skal anses som fast ansatt. Dette gjelder altså ikke utdanningsstillingene. I forskrift til statsansatteloven § 6 femte ledd er det fastsatt at forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat (Forskrift om ansettelsesvilkår, vit. stillinger) også gjelder utenfor universitets- og høyskolelovens virkeområde. Forskrift om ansettelsesvilkår, vit. stillinger er fastsatt med hjemmel i uhl. § 6-4 fjerde ledd.

I NOU 2021: 9 *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv* foreslår Fougner-utvalget å harmonisere reglene for midlertidighet mellom aml. og statsansatteloven, slik at man også etter aml. skal bli ansett som fast etter tre år, ikke fire som i dag, når arbeidet er av midlertidig karakter, jf. aml. § 14-9 sjettede ledd.

Det er også regler om midlertidige ansettelser i universitets- og høyskoleloven (uhl.) § 6-5. Uhl. § 6-5 første ledd åpner for midlertidige ansettelser i undervisnings- og forskerstillinger i tilfeller hvor det ikke finnes kvalifiserte søkere. I slike tilfeller kan en søker også ansettes fast i en lavere stilling når det på grunn av undervisningssituasjonen er helt nødvendig å foreta ansettelse, jf. andre ledd. Ansettelsesperioden skal ikke vare mer enn tre år.

Uhl. § 6-5 fjerde ledd åpner for midlertidig ansettelse av vikarer for arbeidstakere som har permisjon for å være valgt eller åremålsansatt leder. I slike tilfeller kan den midlertidige ansettelsesperioden i dag vare i mer enn tre år.

### 3.2.3 Åremål

#### 3.2.3.1 Generelt

Åremål er en tidsavgrenset ansettelsesform hvor arbeidsavtalen har en sluttdato, og slike stillinger er derfor også formelt sett midlertidige. De skiller seg likevel fra annen midlertidighet ved at de i utgangspunktet er stillinger som består over tid, men som skal dekke funksjoner der man mener det er spesielt viktig at kompetansen til stillingsinnehaver fornyes av faglige eller andre årsaker. Bestemmelser om åremål finnes i både arbeidsmiljøloven, statsansatteloven og universitets- og høyskoleloven.

Det følger av aml. § 14-10, som gjelder både for private og offentlige virksomheter, at øverste leder i en virksomhet kan ansettes på åremål. I forskrift om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper § 1 er det imidlertid fastsatt at § 14-10 ikke gjelder for arbeidstakere som omfattes av statsansatteloven eller er embetsmenn. Derimot sier statsansatteloven § 10 at åremål kan benyttes når det følger av lov eller stortingsvedtak, og at «det enkelte departement kan bestemme at øverste leder i en virksomhet skal ansettes på åremål...».

I universitets- og høyskoleloven er det regler om åremål i §§ 6-4 og 6-6. Det er også regler om åremål i uhl. §§ 10-1 og 10-2, og i forskriftene til universitets- og høyskoleloven.

#### 3.2.3.2 Åremål med hjemmel i universitets- og høyskoleloven § 6-4

Uhl. § 6-4 inneholder hjemler for å kunne ansette i åremål i en rekke stillinger. Den både dupliserer og supplerer listen over stillinger hvor det er tillatt å ansette i åremål etter aml. og statsansatteloven med forskrifter.

Det følger av uhl. § 6-4 første ledd at ansettelse på åremål kan benyttes for:

- a) rektor
- b) prorektor
- c) leder for avdeling og grunnenhet
- d) studentombud
- e) postdoktorstillinger
- f) stipendiater
- g) vitenskapelige assistenter
- h) spesialistkandidater
- i) undervisnings- og forskerstillinger når skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse inngår som et vesentlig element i kompetansekravet
- j) stilling på innstegsvilkår

Andre og tredje ledd har bestemmelser om lengden på de ulike åremålsstillingene, og maksimal tid samme person kan inneha stillingene.

Uhl. § 6-4 gjelder for både statlige og private uh-institusjoner.

Mer enn 67 prosent av åremålsstillingene er besatt av stipendiater. Legger vi til postdoktorene, utgjør disse to stillingskodene til sammen ca. 86 prosent av årsverkene i åremålsstillingene i 2021.

### 3.2.3.3 Bistilling - åremål iht. universitets- og høyskoleloven § 6-6

Bestemmelsen i uhl. § 6-6 om bistilling regulerer flere forhold:

- beskriver en spesiell form for stilling
- gir institusjonene hjemmel for å kunne ansette undervisnings- og forskerpersonale midlertidig i et åremål
- angir lengden på åremålet (mellom to og seks år), og
- definerer størrelsen på en slik stilling - inntil 20 prosent.

Det er en forutsetning at den som ansettes i bistilling, har en ordinær, fast 100 prosent stilling hos en annen arbeidsgiver i tillegg.

I 2021 var det innrapportert 484 årsverk i bistillinger, fordelt på 2 633 personer. Av disse har 2 147 nøyaktig 20 prosent bistilling, 387 har 10 - 19 prosent, 75 har under 10 prosent og 24 mer enn 20 prosent stilling.

I statlige institusjoner er 450 av totalt 39 298 årsverk, dvs. 1,15 prosent, bistillinger. I privat sektor er 34 av totalt 2 772, dvs. 1,2 prosent av årsverkene, bistillinger.

Begrepet bistilling brukes ikke lenger andre steder i norsk arbeidsliv enn i universitets- og høyskolesektoren. I statlig sektor for øvrig brukes begrepet ekstraervert i slike tilfeller. I øvrig lovgivning finner vi bare begrepet bistilling ett sted, i forskrift til statsansatteloven § 8 fjerde ledd, hvor det står følgende: «Fortrinnsretten for deltidsansatte etter statsansatteloven § 13 gjelder ikke for ansatte i bistillinger.» Årsaken til at bistilling er omtalt der, er nettopp særbestemmelsen i uhl. § 6-5. Av samme grunn omtales bistilling også kort i Statens Personalthåndbok punkt 10.13.2.

## 3.3 Departementets vurdering

### 3.3.1 Generelt

I Hurdalsplattformen står det at regjeringen vil «stramme inn regelverket for bruk av midlertidige stillinger» innenfor forskning og høyere utdanning.

I statlig sektor er bruken av midlertidige stillinger høyere enn i norsk arbeidsliv for øvrig, noe som i hovedsak skyldes den utstrakte bruken av midlertidige stillinger i universitets- og høyskole (uh)-sektoren. Innenfor uh-sektoren er det betydelig høyere midlertidighet i statlig sektor enn i privat. Samtidig er økningen i bruk av midlertidige stillinger nå større i de private institusjonene enn i de statlige.

Midlertidigheten er aller høyest i undervisnings- og forskerstillinger, spesielt i ulike lektor- og lærerstillinger. Dette er vanskelig å forsvare når undervisning er en av kjerneoppgavene til institusjonene, og ikke en midlertidig funksjon. Departementet, institusjonene selv og partene i arbeidslivet har lenge arbeidet for å få ned midlertidigheten i sektoren. Andelen har gått noe ned, men nedgangen ser dessverre ut til å ha stagnert.



Det er en forutsetning for å etablere bærekraftige og læringsorienterte organisasjoner at de ansatte har trygge, faste stillinger og et langsiktig perspektiv på sine oppgaver. Den høye midlertidigheten gjør at sektoren kan tape konkurransen om gode talenter når de rekrutterer fordi kandidater prioriterer å søke stillinger der de kan få en fast arbeidsavtale. Dessuten påvirker midlertidighet kjernevirksomheten til institusjonene, undervisning og forskning, ved at det blir krevende å skape og holde ved like gode forskningsmiljøer. Institusjonene står også i fare for å miste faglig dyktige midlertidige ansatte som heller søker seg til faste stillinger andre steder.

For den midlertidig ansatte kan det være krevende å bygge nettverk med andre forskere nasjonalt og internasjonalt når det er usikkert hvor lenge arbeidsforholdet vil vare. Særlig for unge forskere kan dette påvirke muligheten for faglig utvikling. Dessuten kan det medføre mindre risikovilje i selve forskningen, og usikkerheten rundt eget ansettelsesforhold kan være med på å drive en kultur hvor en prioriterer prosjekter som gir kortsiktig rask «artikkelavkastning». Disse faktorene kan påvirke forskningskvaliteten negativt.

Stabile og forutsigbare ansettelsesforhold er dessuten viktig for den enkeltes personlige trygghet og økonomi, for eksempel for muligheten til å få boliglån. Det blir også hevdet fra midlertidig ansatte i sektoren, og deres fagforeninger, at midlertidig ansatte føler frykt for at de ved å ytre seg kritisk kan miste mulighet til å få fast stilling. Dette er en bekymring som også ble spilt inn til utvalget for akademisk ytringsfrihet. I NOU 2022: 2, skriver utvalget for akademisk ytringsfrihet at de deler denne bekymringen.

I enkelte av høringsinnspillene til NOU 2020: 3 ble det stilt spørsmål ved om det er behov for særbestemmelser i universitets- og høyskoleloven, eller om de kan fjernes fordi bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven er tilstrekkelige. Departementet ser at det kan være flere og gode grunner som taler for å harmonisere lovene i størst mulig grad og unngå at samme forhold er regulert i flere lover, såkalt dobbeltregulering. Det vil også legge bedre til rette for mobilitet mellom uh-sektoren og øvrige deler av norsk og internasjonalt arbeidsliv dersom regelverk for ansettelser er mest mulig likt i de ulike sektorene. I tillegg kan vi da unngå usikkerheten og tolkningsspørsmålene som oppstår fordi regelverket praktiseres ulikt, og av og til feil, fordi det samlet sett er svært omfattende. Det er imidlertid trekk ved universiteter og høyskoler som tilsier at det kan være gode grunner til å beholde særregler om åremål.

Universitets- og høyskolelovutvalget foreslo å begrense åremålsperioden for postdoktor i uhl. § 6-4 bokstav e (tidl. f) til bare én periode. Dette forslaget er allerede hørt gjennom høringen av NOU 2020:3. Departementet anser forslaget som hensiktsmessig for å få ned midlertidigheten, og tar sikte på å gå videre med utvalgets forslag og fremme en slik endring i lovproposisjonen om ny universitets- og høyskolelov.

I det følgende vurderer departementet om det i tillegg bør gjøres ytterligere endringer i bestemmelsene om midlertidighet i universitets- og høyskoleloven.

### 3.3.2 Åremål

#### 3.3.2.1 Generelt

Som nevnt i punkt 3.2.3.1 er åremål også midlertidige stillinger. I motsetning til i andre deler av norsk arbeidsliv er det mange hjemler i universitets- og høyskoleloven som åpner for at arbeidsgiver *kan* benytte åremål i stedet for å ansette fast. Departementet vil understreke at disse hjemlene er unntak fra hovedregelen, og at departementet forventer at universiteter og høyskoler vurderer om det er behov for å benytte åremål ved nye rekrutteringer.

Åremålsstillinger skal dekke funksjoner der man mener det er spesielt viktig med fornyelse av faglige eller andre årsaker. Det er derfor gode grunner til å beholde hjemler for åremålsstillinger i universitets- og høyskoleloven. I punktene 3.3.2.2 til 3.3.2.5 omtales departementets forslag til endringer i reglene om åremål.

Bestemmelsene som omtales videre i dette punktet, foreslår vi derimot å beholde.

Både arbeidsmiljøloven og statsansatteloven inneholder en generell hjemmel til å kunne ansette øverste leder i åremålsstilling. I tillegg gir uhl. § 6-4 første ledd bokstav a hjemmel for at rektor kan ansettes på åremål. Bestemmelsen gjelder både statlige og private uh-institusjoner. Åremålsperioden er fire, maksimalt åtte år. Begrunnelsen er å gjøre perioden sammenfallende med valgperioden for styret, jf. uhl. §§ 9-4 og 10-2. I § 6 andre ledd i forskriften til statsansatteloven er det bestemt at åremålsperioden for bl.a. statsansatt som er øverste leder i en virksomhet, skal være seks år. Ansettelse på åremål kan bare gjentas én gang for hver slik leder. Den totale ansettelsesperioden på åremål i samme stilling kan derfor, under forutsetning av at lederen får en ny åremålsperiode, bli totalt 12 år etter statsansattelovens regler.

Det var 30 årsverk rektorer på åremål i 2021. Å fjerne bestemmelsen i uhl. § 6-4 første ledd bokstav a bidrar derfor ikke nevneverdig til å få ned midlertidigheten i uh-sektoren. Både private og statlige institusjoner kan uansett ansette rektor i åremålsstilling etter aml. eller statsansatteloven. Å fjerne bestemmelsen i universitets- og høyskoleloven kan imidlertid være hensiktsmessig for å unngå dobbeltregulering. Konsekvensen av å fjerne regelen vil eventuelt bli at rektor i åremål på statlige institusjoner kan få en åremålsperiode på seks år i to perioder, i stedet for fire år i to perioder, som i dag. Departementet mener at hensynet til å ha like lange åremålsperioder for rektorer på alle universiteter og høyskoler tilsier at vi beholder bestemmelsen slik den er i dag.

Uhl. § 6-4 bokstav b åpner for ansettelse av prorektor i åremål. Dette er en særegen stilling for uh-sektoren, og det var bare registrert syv prorektorer totalt i fjor. Vi foreslår derfor ikke å endre denne bestemmelsen.

Når det gjelder de øvrige åremålsstillingene i uhl. § 6-4, stipendiat, vitenskapelige assistenter og spesialistkandidater, er dette utdannings- og kvalifiseringsstillinger som etter sin art er midlertidige. I tillegg kan det være åremål for studentombud, som også etter sin art må være midlertidig, og for innstegsstillinger, som er en pilotordning som skal evalueres neste år. Departementet ser ingen grunn til å foreslå å endre eller fjerne disse bestemmelsene.

### 3.3.2.2 Leder for avdeling og grunnenhet

Bestemmelsen i uhl. § 6-4 første ledd bokstav c om at leder for avdeling eller grunnenhet kan ansettes i åremålsstilling i fire år i tre perioder, blir i dag benyttet for både undervisningsledere, studieledere, dekaner og instituttledere.

Bestemmelsen åpner for at institusjonene kan ansette leder for avdeling eller grunnenhet på åremål, men institusjonene må aktivt vurdere om stillingen kan besettes fast eller om det er behov for å benytte åremål.

Uhl. § 6-4 første ledd bokstav c ble tatt inn i universitets- og høyskoleloven i 2002. I Ot. prp. nr. 40 (2001–2002) viser departementet til at institusjonens styre den gangen kunne velge mellom å ansette ledere for avdelinger eller grunneheter, eller la disse lederstillingene være en valgt funksjon for en periode. I merknaden står det: «Ved tilsetning av leder for avdeling eller grunnenhet skal det legges vekt på lederegenskaper og evne til strategisk tenkning. Faglig leder bør være en person med vitenskapelig erfaring og legitimitet i fagmiljøene. Erfaring fra praksis og kunnskap om yrkesfeltet bør også vektlegges der dette er relevant. Kompetansen som trengs for å fylle stillingen må vurderes i det enkelte tilfelle avhengig blant annet av enhetens størrelse og fagprofil».

I 2021 var det totalt ca. 644 årsverk i slike stillinger i 2021. De fordelte seg slik:

År 2021	Årsverk totalt	Årsverk midl.	Årsverk åremål	% åremål
<b>1206 Undervisningsleder</b>	12	10	9	71
<b>1473 Studieleder</b>	160	121	118	74
<b>1474 Dekan</b>	130	101	99	76
<b>1475 Instituttleder</b>	342	252	239	70
<b>Sum</b>	<b>644</b>	<b>483</b>	<b>464</b>	

Kilde: HK-dir/DBH

Av disse 644 årsverkene var 465 i åremålsstillinger og 28 i midlertidige stillinger hjemlet i andre bestemmelser. Det vil si at 179 årsverk var faste stillinger. En eventuell endring eller fjerning av hjemmelen vil kunne påvirke tallet på midlertidige stillinger noe, men ikke betydelig.

Det følger ellers av bestemmelsen i uhl. § 9-2 fjerde ledd at styret fastsetter institusjonens interne organisering på alle nivåer, og at de også kan ha egne styrer for disse nivåene. Før 2002 var det detaljerte regler i loven om organisering av institusjonene i avdelinger og grunneheter. Disse ble fjernet med Kvalitetsreformen. Det er i dag store forskjeller i størrelse, egenart og organisasjonsform mellom institusjonene, og derfor også ulikt hvor mange ledernivåer som finnes på hver institusjon.

I disse mellomlederstillingene blir det ofte ansatt personer som allerede har fast ansettelse på samme institusjon, og som det vil være naturlig at går tilbake til den faste stillingen etter endt åremålsperiode, jf. Ot.prp. nr. 79 (2005–2006) punkt 4.1.1. Disse får normalt innvilget permisjon fra de faste stillingene mens de innchar åremålsstillingene. De faste

stillingene kan så bli besatt med vikar. Dersom begge allerede er ansatt i samme institusjon, betyr det at det kan bli midlertidighet både for lederen og vikaren, og av og til blir det også ansatt vikar for vikaren. Spørsmålet er derfor i hvilket omfang det er hensiktsmessig og ønskelig med åremål i disse stillingene. Bruken av åremålsstilling for både undervisningsledere, studieledere, dekaner og instituttledere kan også bety at vi får flere nivåer av ledere i åremålsstillinger. I norsk arbeidsliv for øvrig er det ikke vanlig at mellomledere ansettes i åremålsstillinger, jf. hovedregelen i aml. § 4-10.

Lederstillingene blir ofte besatt av faglig sterke personer som allerede er ansatt i institusjonen. De blir da ledere for eget fagområde og egne kolleger en periode. Vedkommende kan derfor i stor grad identifisere seg med sine medarbeidere som kollegaer, og prioritere den delen av jobben som handler om faglig ledelse. Personal- og økonomiansvaret som følger med lederfunksjonen, kan dermed få lavere prioritet. Identifikasjon med, og opplevelsen av å være en del av den samlede ledergruppen på institusjonen, kan også derfor bli mindre, med de ulemper dette medfører. Samlet kan dette gå ut over motivasjonen til å opparbeide kunnskap om regelverket om økonomi og ansettelser og ledelse generelt. Dermed kan effektiv kompetanse- og bemanningsplanlegging bli nedprioritert, med de utfordringer det medfører.

I tillegg kan det være slik at institutter har flere fagmiljøer og at lederen bare representerer *ett* av disse. Begge disse forholdene kan gjøre at det oppstår et uheldig spenn mellom faglighet og det kollegiale systemet på den ene siden, og på den andre siden den profesjonelle, organisatoriske og administrative ledelsen av institusjonen.

Behovet for åremål i lederstillingene i uh-sektoren er som nevnt begrunnet med behov for faglig fornying. Samtidig er det også grunn til å anta at utlysning av faste stillinger vil kunne bidra til at søkergrunnlaget blir bredere, og at institusjonene dermed kan tiltrekke seg annen og muligens bredere kompetanse innenfor ledelse når det gjelder budsjettstyring, personalforvaltning osv.

Departementet ser at uhl. § 6-4 første ledd bokstav c i dag blir benyttet i større utstrekning enn det som var hensikten. Dette kan skyldes at det nå både er flere store institusjoner og flere ledernivåer. Ansvarsområder og organisering varierer mer enn tidligere mellom de små og de største institusjonene. Dette kan også tale for at for eksempel en dekan ved en stor institusjon bør ansettes fast fordi det finnes ett eller flere ledernivåer under dekanen som ivaretar faglig ledelse, mens dekanens portefølje i større grad krever administrativ lederkompetanse. Annerledes kan det være på de små institusjonene der dekanen i større grad har ansvar for faglige spørsmål. Departementet vil understreke at hjemmelen bare kan benyttes for avdelingsledere som har budsjett- og personalansvar. Intensjonen med bestemmelsen er å kunne benytte åremål fordi det er valgte funksjoner på de øverste ledernivåene. Hjemmelen skal dermed normalt ikke kunne brukes til åremål for undervisningsledere, studieledere mv. slik det etter hvert har blitt praksis for i sektoren. Som det framgår av tabellen over, utgjorde åremål for undervisnings- og studieledere i fjor 127 årsverk.

Dersom en funksjon kan ivaretas ved å ansette fast, skal fast ansettelse som hovedregel benyttes. Åremål skal bare brukes dersom det er nødvendig med en tidsavgrenset stilling

for å ivareta funksjonen. Institusjonene bør også vurdere om en lederfunksjon kan legges til en eksisterende fast stilling istedenfor å ansette i en ny åremålsstilling når en ansatt ved institusjonen skal ivareta en lederfunksjon for en avgrenset periode.

I andre deler av norsk arbeidsliv benyttes åremål bare for øverste leder, ikke for mellomledere. Departementet er derfor usikker på om det er hensiktsmessig og et reelt behov for hjemmelen til å ansette ledere for avdeling og grunnenhet på åremål, eller om den kan fjernes. Vi ber om høringsinstansenes syn på dette.

Dersom hjemmelen fjernes, blir konsekvensen for institusjonene at de ved ledighet og ny utlysning må foreta en vurdering av om «arbeidet er av midlertidig karakter». I så fall kan de ansette midlertidig i inntil fire år på de private institusjonene, jf. aml. § 14-9 sjuende ledd, og inntil tre år på de statlige, jf. statsansatteloven § 9 tredje ledd. Dersom arbeidskraftsbehovet etter disse årene likevel viser seg å bli permanent, vil verken den ansatte eller administrasjonen behøve foreta seg noe. Den ansatte vil etter aml. § 14-9 sjuende ledd og statsansatteloven § 9 tredje ledd deretter bli å anse som fast ansatt.

### *3.3.2.3 Skapende eller kunstnerisk kompetanse*

Det følger av uhl. § 6-4 første ledd bokstav i at åremål kan benyttes «...når skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse inngår som et vesentlig element i kompetansekravet». Åremålsperioden kan være fire til seks år, og til sammen maksimalt i tolv år.

Hensikten med hjemmelen er at kunstfeltet ikke skal konserveres, men ha faglig fornyelse og utvikling over tid – med ulike perspektiver. Tett kontakt mellom utdanningsinstitusjon og praksisfelt bidrar til å styrke arbeidslivsrelevans i kunstutdanningene. I Ot.prp. nr. 79 (2005–2006) punkt 4.1.1 står det om bakgrunnen for denne bestemmelsen at det i enkelte stillinger forutsettes at stillingshaveren er en aktivt utøvende kunstner på høyt internasjonalt nivå. Hjemmelen fantes tidligere i den nå opphevede forskriften til tjenstemannsloven.

Det har vært offentlig debatt om bruken av hjemmelen, og også om hvordan statistikken benyttes. Departementet har i debatten understreket viktigheten av at institusjonene ikke bruker ansettelse på åremål i større utstrekning enn det er behov for, og at det er institusjonene som må vurdere om de skal ansette i ordinære faste deltidsstillinger eller på åremål.

Til sammen var det 129,2 årsverk i disse stillingene i fjor, fordelt på ca. 235 personer.

Departementet mener dagens praksis med utbredt bruk av åremål i kunstutdanningene er uheldig, og at behovet i større grad bør kunne ivaretas med små ordinære deltidsstillinger.

Departementet ber derfor om innspill fra høringsinstansene på om hjemmelen i uhl. § 6-4 første ledd bokstav i bør begrenses til én åremålsperiode eller om hjemmelen eventuelt kan fjernes helt.

### *3.3.2.4 Varighet av ulike åremål*

Det er bestemmelser om lengden på de ulike åremålsstillingene i uhl. § 6-4 andre og tredje ledd. Samme person kan, dersom vedkommende ved endt åremålsperiode blir ansatt på nytt, til sammen sitte i en åremålsstilling i åtte eller tolv år. Se også om dennes vikar i punkt 3.3.3.4.

Det kan vurderes om det er hensiktsmessig å korte ned på disse periodene for å få ned midlertidigheten. Dette vil ha en effekt på individnivå, men den totale midlertidigheten vil ikke bli lavere da stilingen uansett vil kunne bli erstattet av en ny midlertidig ansatt.

Departementet ønsker innspill fra høringsinstansene på om det er behov for endring i disse bestemmelsene.

#### **3.3.2.5 Forskriftshjemplene**

I § 6-4 fjerde og femte ledd er det hjemler for departementet til å gi forskrifter om ulike vilkår for postdoktor, stipendiater, vitenskapelige assistenter, spesialistkandidater og stillinger på innstegsvilkår.

Eventuelle behov for endringer i disse bestemmelsene vil avhenge av den nettopp påbegynte forskriftsgjennomgangen som ble foreslått av universitets- og høyskolelovutvalget. I strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling som Kunnskapsdepartementet la frem i september 2021, ble det varslet en helhetlig gjennomgang og revisjon av de tre forskriftene for ansettelse. NOKUT, i samarbeid med HK-dir, har i 2022 fått i oppdrag fra departementet å utarbeide forslag til ny forskrift for ansettelse, med sikte på en forenkling.

Departementet avventer denne gjennomgangen før departementet tar stilling til om det er behov for endringer i forskriftshjemplene i § 6-4 fjerde og femte ledd

### **3.3.3 Midlertidig ansettelse i undervisnings- og forskerstilling**

#### **3.3.3.1 Ingen kvalifiserte søkere – midlertidig ansettelse i inntil tre år**

Uhl. § 6-5 første ledd gir hjemmel til å ansette midlertidig for inntil tre år i en undervisnings- og forskerstilling hvis det ved utlysning av en fast stilling «...ikke har meldt seg søker som etter fastsatte vilkår eller ansettelsesmyndighetens vurdering er klart kvalifisert for fast ansettelse, og det ikke er sannsynlig at kvalifisert søker vil melde seg ved ny kunngjøring». Muligheten for tidsbegrenset ansettelse må være nevnt i kunngjøringen, og søkeren må ha forutsetninger for å skaffe seg de nødvendige kvalifikasjonene i løpet av ansettelsesperioden.

Ettersom uhl. § 6-5 første ledd ikke er knyttet til en bestemt stillingskode, har departementet ikke tall som kan illustrere omfanget av midlertidighet etter denne bestemmelsen. Departementets inntrykk er imidlertid at hjemmelen tidligere særlig ble brukt av mindre høyskoler, og at behovet for bestemmelsen nå er mindre.

Bakgrunnen for at personer kan ansettes midlertidig i tre år i undervisnings- og forskerstillinger, er at dette kan være et rekrutterings- og kompetansebyggende virkemiddel, jf. også Ot.prp. nr. 79 (2005–2006) punkt 4.1.1. Dersom det mangler kvalifiserte søkere, kan de som rekrutteres, kvalifisere seg til stillingen institusjonen i utgangspunktet hadde behov for, i løpet av tre år. Arbeidsgiver har deretter seks måneder til å gjennomføre en forsvarlig vurdering av om vedkommende er kvalifisert for stillingen. Hvis ikke må vedkommende fratruke uten oppsigelse. Grensen på tre år er den samme som statsansatteloven har for midlertidige stillinger, og som Fougner-utvalget har foreslått at også skal gjelde i arbeidsmiljøloven, jf. NOU 2021: 9.

Prinsippet om at den best kvalifiserte må ansettes (kvalifikasjonsprinsippet) gjelder i hele offentlig sektor og er lovfestet i statsansatteloven § 3. Departementet omtaler ikke prinsippet nærmere her. Det kan være praktiske hensyn som gjør at en institusjon har behov for å ansette noen umiddelbart, selv om ingen søkere tilfredsstillende kvalifikasjonskravene som ble satt til stillingen. Det kan i tillegg være kandidater som utmerker seg og som institusjonen ønsker å rekruttere, selv om de ikke fyller kompetansekravene fullt ut.

Det finnes en sammenlignbar bestemmelse i opplæringsloven § 10-6, hvor det heter at «[...]dersom det ikkje er søkjarar som fyller kompetansekrava for tilsetjing i § 10-1, kan andre tilsetjast mellombels. Med mindre det er avtalt ein kortare tilsetjingsperiode, skal tilsetjinga vare til og med 31. juli ». Årsaken til at man har en slik bestemmelse i opplæringsloven er imidlertid at der er enkelte kvalifikasjonskrav lovbestemt, slik at et unntak fra disse må lovfestes. Det samme gjelder imidlertid ikke for ansettelser i undervisningsstillinger i uh-sektoren, slik at en harmonisering her ikke er så relevant.

Uhl. § 6-5 første ledd skaper en del tolkingsspørsmål, spesielt når de tre årene har gått og de ansatte skal håndteres av administrasjonen på en personalmessig og formelt korrekt måte. Det er også utfordringer knyttet til hvordan disse ansatte skal innrapporteres til offentlige registre. Det kan derfor være hensiktsmessig å vurdere om det ordinære reglene i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven kan benyttes for å dekke institusjonens behov i disse tilfellene.

Dersom arbeidsgiver kjenner arbeidsmarkedet rimelig godt på forhånd, bør stillingen bli utlyst med mulighet for ansettelse i to ulike stillingsnivåer eller -koder. Den beste søkeren kan da bli ansatt fast i passende stilling eller kode. Om det ikke var gjort, kan det praktisk også være mulig for arbeidsgiver å be ansettelsesmyndigheten på institusjonen om aksept for å benytte søkerlisten til å ansette en av kandidatene *fast* i en lavere stillingskategori uten ny utlysning. Det kan i så fall vurderes om arbeidsoppgavene som krever den kompetansen søkeren ikke har, kan utføres av andre ansatte på institusjonen. Dersom det da i løpet av to - tre år viser seg at den ansatte har opparbeidet seg bedre kompetanse, kan vedkommende søke opprykk etter vanlige regler i lokale lønnsforhandlinger. Eventuelt kan institusjonen lyse ut stillingen på nytt med ønskede kvalifikasjonskrav. Det vil da kunne melde seg nye, bedre kvalifiserte søkere enn sist, og den allerede ansatte kan i begge tilfeller søke. Institusjonen skal velge den best kvalifiserte søkeren.

Løsningen som er skissert over, stiller krav til virksomhetens ledelse om godt kjennskap til regelverket om ansettelser, og kontinuerlig vurdering og planlegging for fremtidige kompetansebehov. Et slikt lengre perspektiv på kompetansebehovet vil også være besparende for administrasjonen med færre ansettelsessaker, og positivt for den enkelte som blir ansatt fast.

Departementet mener på bakgrunn av vurderingene over at uhl. § 6-5 første ledd er overflødig. Med utgangspunkt i regjeringens mål om å redusere bruken av midlertidige stillinger, foreslår departementet å fjerne regelen om midlertidige ansettelser i uhl. § 6-5 første ledd.

### **3.3.3.2 Ingen kvalifiserte søkere – midlertidig ansettelse i lavere stilling i inntil tre år**

I uhl. § 6-5 andre ledd står det at en søker i tilfeller som nevnt i første ledd, også kan ansettes midlertidig i inntil tre år i en lavere stilling som vedkommende oppfyller kompetansekravene til. Det er et vilkår at det «på grunn av undervisningssituasjonen er helt nødvendig å foreta ansettelse» og at ingen søkere oppfyller kompetansekravene i den utlyste stillingen. I NOU 2020: 3 er det lagt til grunn at dette kan være i påvente av at noen kvalifiserte melder seg.

Begrunnelsen fra lovutvalget er noe vanskelig å forstå. En stillingsutlysning har gjerne en søknadsfrist på noen uker. Det er derfor ikke slik at en kvalifisert søker plutselig «melder seg». En mer praktisk løsning kan derfor være å ansette vedkommende i et kortvarig engasjement, eventuelt administrativt for seks, eventuelt tolv måneder, etter de ordinære reglene i arbeidsmiljøloven eller statsansatteloven, og så lyse ut stillingen på nytt i håp om bedre kvalifiserte søkere.

Dersom virksomheten på tross av at kandidaten ikke oppfyller alle ønskede kompetansekrav, har behov for vedkommende og behovet er fast, bør vedkommende ansettes fast etter ordinære regler. Hvilken stillingskode eller kategori man ansetter i, har ikke betydning for dette. Det er institusjonens kompetansebehov som avgjør om stillingen skal være fast eller midlertidig.

Departementet mener derfor at bestemmelsen i § 6-5 andre ledd er overflødig og foreslår å fjerne den.

### **3.3.3.3 Beregning av ansettelsestid**

Det følger av uhl. § 6-5 tredje ledd at lovbestemte permisjoner ikke medregnes ved beregning av ansettelsestid etter første og andre ledd.

Når departementet her foreslår å fjerne reglene om midlertidig ansettelse i uhl. § 6-5 første og andre ledd, er regelen om beregning av ansettelsesperiode i § 6-5 tredje ledd overflødig.

### **3.3.3.4 Vikariatet**

I uhl. § 6-5 fjerde ledd står det: «Ved statlige universiteter og høyskoler skal vikar for arbeidstaker som har permisjon for å være valgt eller åremålsansatt leder fratse stillingen uten oppsigelse når stillingens faste innehaver gjeninntre, selv om vikariatet har vart i mer enn tre år». Hvis vikariatet har vart i mer enn tre år, skal vikaren om mulig tilbys en annen passende stilling i virksomheten og vikaren får samme fortrinnsrett til ansettelse i staten som etter statsansatteloven.

Uhl. § 6-5 fjerde ledd ble tilføyd i 2018 ifm. innføringen av statsansatteloven, som en videreføring av en tilsvarende bestemmelse som sto i forskrift til den opphevede tjenestemannsloven.

Bakgrunnen for regelen i uhl. § 6-5 fjerde ledd er at åremålsstillingene for lederne varer i fire til seks år, og at det er hensiktsmessig at vikaren kan inneha sin stilling like lenge. Universitets- og høyskolelovutvalget foreslo ingen endringer i uhl. § 6-5 fjerde ledd, men flere høringsinstanser uttalte seg om bestemmelsen.



Bestemmelsen gjelder f.eks. vikar for en professor som blir ansatt i åremål som rektor. Tre år er ellers grensen for når vikarer skal anses som fast ansatt iht. både aml. § 14-9 sjuende ledd og statsansatteloven § 9 tredje ledd, dvs. både i privat og statlig sektor. Vikaren må i dag fratre stillingen uten oppsigelse når rektoren gjeninntre i sin professorstilling, selv om vikariatet har vart i mer enn tre år. Åremålsansettelser som rektor og prorektor kan fornyes slik at samme person kan sitte i åtte år, mens leder for avdeling og grunnenhet kan inneha stillingen i maksimalt tolv år, jf. uhl. § 6-4 andre ledd.

Etter en leders første åremålsperiode må kvalifikasjonskrav til lederstillingen defineres på nytt, stillingen lyses ut og ordinær ansettelsesprosess gjennomføres. Virksomheten bør da også vurdere behovet for nytt vikariat og eventuelt utlysning. Det vil da gjennomføres en ny ansettelsesprosess i vikariatet. Ofte vil samme vikar få fortsette i ny periode som vikar for samme leder. Det vil si at bestemmelsen i realiteten kan bety at en vikar for en leder i åremålsstilling kan bli sittende i et lovlig midlertidig vikariat i inntil tolv år, og deretter måtte fratre uten oppsigelse. Det er imidlertid krav om at vikaren «om mulig» skal tilbys en annen passende stilling. Dette kan by på utfordringer, spesielt for små institusjoner, og dersom det etter hvert gjelder flere vikarer.

I tillegg har vikarer i statlige institusjoner også fortrinnsrett til ny stilling i staten i to år, på samme vilkår som i statsansatteloven § 24. Dette betyr et sterkere vern enn disse ville hatt etter øvrig regelverk. Øverste leder i virksomheten og åremålsstillinger er blant stillingene som etter dagens regler ellers er unntatt fra reglene om fortrinnsrett i forskrift til statsansatteloven § 8 andre ledd.

Uhl. § 6-5 fjerde ledd kan bidra til å øke midlertidigheten i uh-sektoren. Dersom bestemmelsen fjernes helt, vil konsekvensen bli at arbeidsgiver kan velge å ansette en vikar midlertidig i inntil tre år med hjemmel i arbeidsmiljøloven eller statsansatteloven. Dersom arbeidsgiveren ikke varsler om at vikaren må fratre én måned før utløp av disse tre årene, blir vikaren å anse som fast. Vedkommende må da eventuelt sies opp etter vanlige regler dersom arbeidsgiver ikke har behov for vedkommende som fast ansatt. I tillegg må det utlyses nytt vikariat for den resterende åremålsperioden til lederen. Når lederens åremålsperiode utløper etter fire eller seks år, må kompetansebehovet i denne stillingen vurderes på nytt. Da vil det også være naturlig at arbeidsgiveren samtidig har mulighet til å vurdere vikarbehovet.

En valgt leder må også ansettes i et åremål lik valgperioden. Vi foreslår derfor å fjerne ordene «..valgt eller...» i bestemmelsens første punktum fordi dette er overflødig.

Departementet foreslår å endre dagens § 6-5 fjerde ledd slik at ansettelsesperioden for vikarer for alle ledere ansatt i åremålsstillinger, begrenses til én åremålsperiode, dvs. til fire år, jf. uhl. § 6-4 andre ledd.

### **3.3.4 Særregler for visse typer bistillinger**

#### **3.3.4.1 Utfordringer med bistillingsbestemmelsen**

Ansatte i bistilling skal ha en fast stilling et annet sted, og bør derfor i utgangspunktet ikke ha store utfordringer med at bistillingen er midlertidig. Men når ansatte i bistilling

dekker et varig behov for kompetanse på institusjonen, kan det likevel komme i strid med prinsippet om fast ansettelse.

Uhl. § 6-6 om bistillinger skaper flere utfordringer. Én utfordring er hvilke stillinger bestemmelsen omfatter. I utgangspunktet var dette bare professorer som hadde samme undervisningsplikt som de øvrige professorene på institusjonen, mens benevnelsen bistilling i 2021 ble benyttet i 9 ulike stillingskoder.

En annen utfordring er hvordan personer i bistillinger avlønnes i statlig sektor. Det vil si om de skal lønnes tilsvarende kolleger på samme nivå i faste, fulle stillinger, og om de skal eller må lønnes etter Hovedtariffavtalene i staten (HTA). Endringen i lov om offentlige tjenestetvister (tjenestetvistloven) per 1. juli 2002 førte til at loven nå omfatter arbeidstakere i statens tjeneste. Tidligere var alle som var arbeidstakere i organisert statsstilling, dvs. regulativlønnen etter HTA, omfattet av tjenestetvistloven. Bistillinger er ikke lenger unntatt fra tjenestetvistloven virkeområde, jf. forskrift til tjenestetvistloven § 1, og skal derfor etter hovedregelen nå omfattes av HTA. Vi har eksempler på at noen også lønnes utenfor HTA. Dette skaper uklarheter når det gjelder for eksempel nivå på lønn, rettigheter ved omorganiseringer, forsikringer, permisjonsregler mv. Dersom de ikke omfattes av HTA, er det for eksempel en rekke rettigheter som er nedfelt i HTA som ikke gjelder for dem, som forsikringer, permisjonsrettigheter mv.

En tredje utfordring er lengden på åremålsstillingene, og om samme person kan ha flere perioder med bistilling etter hverandre. Uhl. § 6-6 inneholder ingen begrensning på antall perioder samme person kan inneha en bistilling, slik § 6-4 gjør. Det er kjent at enkelte har flere perioder med bistilling etter hverandre. Det kan tyde på at institusjonen har et varig behov for vedkommendes kompetanse. I disse tilfellene kan vedkommende i stedet ansettes fast i en deltidsstilling, og det er da ikke behov for å bruke hjemmelen i uhl. § 6-6.

Det er også en del uklarhet om hvordan bistillingene registreres i personaldatasystemene og dermed også usikre tall når det gjelder kategorisering og innrapportering til Database for høyere utdanning/HK-dir. Det er for eksempel registrert bistillinger uten å være registrert som midlertidige åremålsstillinger slik uhl. § 6-6 gir mulighet for. Uhl. § 6-6 er imidlertid en *kan*-bestemmelse slik at det er fullt lovlig å ansette fast i slike stillinger, men da bør disse heller ikke innrapporteres som bistillinger, men faste eller midlertidige etter andre hjemler.

En ytterligere utfordring er størrelsen på stillingene. Utgangspunktet er at de besettes av en person som har 100 prosent stilling hos en annen hovedarbeidsgiver. Det har lenge vært praksis for at hovedarbeidsgivere generelt godtar at en medarbeider innehar arbeid i inntil 20 prosent ved siden av sin hovedstilling. Dette anses som grensen for hva som er realistisk å håndtere ved siden av en 100 prosent stilling. Størrelsen på ekstraervert er imidlertid ikke eksakt definert i regelverket. I HTA punkt 1.1.4 står det imidlertid at arbeidstakere ikke må inneha bistillinger etc. som kan hemme eller sinke deres ordinære arbeid, med mindre det foreligger særskilt pålegg eller tillatelse.

Alle disse momentene gjør at bistillingskategorien er uklart definert og skaper utfordringer for ansattes rettigheter ved sykdom, permisjoner, pensjon, omorganiseringer mv. Dette gjelder spesielt dersom hovedstillingen og bistillingen er i to ulike sektorer og dermed omfattes av ulike regelverk.

#### **3.3.4.2 Behov for økt mobilitet**

Universitets- og høyskolelovutvalget skrev i NOU 2020: 3 at reglene om rekruttering for universiteter og høyskoler må «...ta høyde for en samfunnsutvikling med økt mobilitet mellom institusjoner nasjonalt og internasjonalt.» Videre at «...mobilitet er ønskelig for både privat og offentlig sektor. Større mobilitet mellom uh-sektoren og andre samfunnsområder vil, ifølge Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019–2028, bidra til bedre utveksling mellom forskning og praksisfeltet».

I Meld. St. 16 (2020–2021) *Utdanning for omstilling — Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning* beskrives den stadig raskere omstillingen i arbeidslivet og behovet for at utdanningsinstitusjonene og arbeidslivet derfor må samarbeide tettere for å bidra til mer arbeidsrelevans i utdanningene. I en slik sammenheng er bistillingsbestemmelsen snever. Den er begrenset til 20 prosent stillingsandel og omhandler bare universitetenes og høyskolenes mulighet til å ansette utenfra.

Mulighetene for ansatte ved universiteter og høyskoler til å kunne skaffe seg praksisnær kompetanse ved å arbeide en periode i virksomheter utenfor uh-sektoren, bør vurderes etter ordinært regelverk, dvs. arbeidsmiljøloven og statsansatteloven. Det er per i dag tilstrekkelig hjemler i disse lovene til at øvrige arbeidsgivere kan ansette universitets- og høyskoleansatte i deltidsstillinger. Det samme gjelder den andre veien for universitetene og høyskolene. Institusjonene kan ansette fast dersom behovet for kompetansen er fast, eller midlertidig dersom man for eksempel har behov for undervisere i et bestemt fag for ett studieår eller lenger, dvs. i staten inntil tre år midlertidig og i privat sektor i inntil fire år. Det vil kunne bidra til økt mobilitet mellom universitets- og høyskolesektoren og andre deler av arbeidslivet dersom regelverket for slike stillinger blir harmonisert.

#### **3.3.4.3 Ansettelsesprosedyre**

Det blir ofte brukt som argument for behov for bistillingsbestemmelsen at institusjonene søker spesifikk kompetanse som bare få besitter. Stillingene blir derfor ikke utlyst, men den aktuelle blir «forespurt» om å ta en bistilling. Dette er det imidlertid også hjemmel for i ordinært regelverk. I privat sektor er det ingen plikt til å lyse ut ledige stillinger.

I staten følger det av statsansatteloven § 7 tredje ledd at det i personalreglementene kan gjøres unntak fra prosedyren med innstilling og ansettelsesråd eller styre for ansettelsesforhold med kortere arbeidstid enn 15 timer per uke. Det vil si at det i disse tilfellene kan foretas en administrativ ansettelse.

I særregelen i uhl. § 6-3 første ledd står det at: «Ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger foretas av styret, eller etter styrets beslutning av underordnet organ eller ett eller flere ansettelsesutvalg. Styret selv fastsetter sammensetningen av ansettelsesutvalget...». Denne bestemmelsen er imidlertid heller ikke til hinder for å

kunne ansette administrativt i små stillinger etter øvrig regelverk dersom unntak er tatt inn i personalreglementet på de statlige institusjonene slik det er vist til over.

#### *3.3.4.4 Samlet vurdering*

Dersom bestemmelsen i uhl. § 6-6 om bistillinger fjernes, må uh-sektoren heretter benytte ordinært, øvrig regelverk for å besette deltidsstillinger, dvs. arbeidsmiljøloven og statsansatteloven, se punkt 3.2.2 over. Det vil medføre at stillingene kan benyttes mer fleksibelt mht. stillingsprosent, i tråd med institusjonenes varierende behov.

Etter dagens uhl. § 6-6 kan man ansettes i bistilling i mellom to til seks år. Konsekvensen av å fjerne bestemmelsen vil være at den enkelte da kan bli ansatt midlertidig på private uh-institusjoner i inntil fire år etter aml. § 14-9 sjette ledd, jf. første ledd bokstav a, og inntil tre år på statlige uh-institusjoner, jf. statsansatteloven § 9 tredje ledd, jf. første ledd bokstav a. Dersom det er behov for kompetansen for en lenger periode, må de ansettes fast, eventuelt sies opp etter ordinære regler når behovet ikke lenger finnes. Dette kan synes upraktisk. I realiteten vil det imidlertid ikke være særlig byrdefullt fordi vurderingene og avveiningene arbeidsgiver må gjennomføre ved oppsigelse, eksempelvis etter statsansatteloven § 19 andre ledd, vil være adskillig enklere i disse tilfellene enn ved ordinære oppsigelser. Det vil heller ikke være særlig belastende for den det gjelder, fordi vedkommende har en ordinær 100 prosent stilling hos hovedarbeidsgiver.

Dersom særregelen i uhl. § 6-6 fjernes, vil samme regelverk gjelde for alle som innehar ekstraervert, uavhengig av arbeidsgiver. Dette kan bidra til økt mobilitet mellom ulike sektorer.

Utfordringer med innrapportering av denne særegne ansettelsesformen vil også da forsvinne, fordi slike ekstraervert vil bli innrapportert som ordinære deltidsstillinger. Det kan enten være små, faste stillinger eller små, midlertidige stillinger dersom behovet for kompetansen er midlertidig. Å fjerne bestemmelsen kan derfor også bidra til å få mer korrekte tall på institusjonenes kompetansebehov og bruk, i tillegg til at det vil kunne få ned midlertidigheten i uh-sektoren noe.

Det kan anføres 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. Vi anser imidlertid ikke dette for å være en praktisk relevant problemstilling fordi disse ansatte i utgangspunktet har en 100 prosent stilling et annet sted.

Begrepet bistilling er godt innarbeidet i sektoren. Selv dersom bestemmelsen i uhl. § 6-6 fjernes, kan fremdeles begrepet bistilling benyttes som arbeidstittel dersom sektoren ønsker det, se HTA punkt 2 hvor det står at «arbeidstitler brukes i tillegg til stillingskoder i lønnsplanheftet».

Departementet foreslår på bakgrunn av ovennevnte å fjerne bestemmelsen om bistilling i uhl. § 6-6.

### 3.4 Departementets forslag

Departementet foreslår å

- oppheve § 6-5 første ledd om at søkere kan ansettes midlertidig i inntil tre år dersom det ikke er kvalifiserte søkere
- oppheve § 6-5 andre ledd om at søkere kan ansettes i lavere stilling i inntil tre år dersom det ikke er kvalifiserte søkere
- oppheve § 6-5 tredje ledd om beregning av ansettelsestid
- endre § 6-5 fjerde ledd slik at åremålsperioden for vikarer for ledere i åremål begrenses til én åremålsperiode, dvs. 4 år
- oppheve § 6-6 om særregler for visse typer bistillinger.

Departementet ber dessuten om innspill til

- om uhl. § 6-4 første ledd bokstav c om åremålsstillinger for leder for avdeling eller grunnenhet bør oppheves
- om hjemmelen i uhl. § 6-4 første ledd bokstav i for åremål for stillinger der skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse inngår som et vesentlig element i kompetansekravet, bør begrenses til én åremålsperiode eller oppheves
- om det er behov for endring i bestemmelsene om lengden på de ulike åremålsstillingene i uhl. § 6-4 andre og tredje ledd.

Departementet opplyser for øvrig om at vi tar sikte på å gå videre med universitets- og høyskolelovutvalgets forslag om å begrense åremålsperioden for postdoktor i uhl. § 6-4 bokstav e til bare én periode.

