

Til Universitetsstyret
Fra Universitetsdirektøren

Sakstype: Diskusjonssak
Møtesaksnr.: D-sak 4
Møtenr.: 6/2019
Møtedato: 11. september 2019
Notatdato: 3. september 2019
Arkivsaksnr.:
Saksansvarlig: Irene Sandlie
Saksbehandler: Berit Hernes Bakke

Praksis rundt foreldrepermisjon for ansatte i forskerstillinger

Bakgrunn for saken

Ett av universitetsstyrets medlemmer har bedt om at Universitetsstyret får til behandling en sak vedrørende midlertidige ansatte forskere ved UiO, og praksis rundt forlengelse av det midlertidige ansettelsesforholdet ved uttak av foreldrepermisjon. Bakgrunnen for forespørselen er et inntrykk av at det er noe ulik praksis på tvers av fakultet og institutt, som synes å innebære at noen får en forlengelse i samsvar med permisjonstiden, mens andre ikke får det. Det blir vist til at dette kan skape usikkerhet blant midlertidige ansatte forskere. På bakgrunn av dette stilles det spørsmål ved om UiO burde ha felles retningslinjer på området. I henvendelsen vises det til forskrift for stipendiater og postdoktorer, hvor det følger at disse gis en forlengelse av sine åremål, tilsvarende den tiden som tas ut i foreldrepermisjon. En tilsvarende rett gjelder ikke for forskere.

Ved UiO foreligger det i dag ingen felles retningslinjer for om det skal gis forlengelse av midlertidige ansatte forskerne tilsvarende permisjonstiden som tas ut. Dagens ordning baserer seg på at hvert enkelt fakultet og institutter selv vurderer fra sak til sak om det er anledning til å gi en forlengelse av ansettelsesforholdet, i henhold til statsansatteloven. Inntrykket er likevel at fakultet og museer synes å ha en relativt lik praksis, hvor de samme vurderingskriterier legges til grunn i vurderingen av hvorvidt forlengelse gis. Av mange fakultet blir det også påpekt at dette er en problemstilling som i liten grad har aktualisert seg, da det er få slike saker. Det vises også til at det er en stor variasjon i typer prosjekt, varighet, ansettelsesforhold eller i finansiørs praksis. Dette taler tydelig for å opprettholde dagens praksis med å vurdere forlengelse i hvert enkelt tilfelle.

Saksbehandlingen

Avdeling for personalstøtte la saken frem for IDF-møtet, den 27.05.19. Forskerforbundet og Akademikerne stilte spørsmål ved om dagens ordning kunne være diskriminerende for både kvinner og menn, mens NTL tok utgangspunkt i at foreldrepermisjon er en rettighet som alle har, og mente det var uheldig at økonomi legger så sterke føringer på om noen skal få forlengelse etter foreldrepermisjon eller ikke. De mente at arbeidsgiver burde løfte spørsmålet opp til lovgiver ettersom en stor gruppe er omfattet av disse spørsmålene, i tillegg til at det blir mer og mer eksternfinansiering. Som et minimum mente de det burde utarbeides et likt sett med kriterier for vurdering, og dermed sikre forutsigbarhet for forskerne.



Arbeidsgiver viste til at foreldrepermisjon er en rettighet alle ansatte har, men at spørsmålet er om det i etterkant skal gis en forlengelse av det midlertidige ansettelsesforholdet, tilsvarende den tiden vedkommende har tatt ut i permisjon. På dette feltet praktiserer arbeidsgiver i tråd med regelverket og de rammer som er satt, og kan derfor ikke se at det foreligger forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn eller noen andre diskrimineringsgrunnlag. Arbeidsgiver kan ikke se at dagens ordning er i strid med diskrimineringsregelverket.

Saken har blitt drøftet i dekanmøtet og tilbakemeldingen fra dekanen var at dagens ordning må opprettholdes.

Anbefaling

Universitetsdirektørens anbefaling at det ikke etableres retningslinjer som innebærer at forskere får rett til forlenget ansettelse som følge av foreldrepermisjon. Det henvises til vurderingene i vedlagte fremleggsnotat.

Arne Benjaminsen
universitetsdirektør

Irene Sandlie
personaldirektør

Vedlegg:

- Fremleggsnotat - Praksis rundt foreldrepermisjon for ansatte i forskerstillinger
-

FRA
UNIVERSITETSDIREKTØREN

FREMLEGGNOTAT

Møtesaksnr.: D-sak 4
Møtedato: 11. september 2019
Notatdato: 3. september 2019
Arkivsaksnr.:
Saksbehandler: Berit Hernes Bakke

TIL
UNIVERSITETSSTYRET

Praksis rundt foreldrepermisjon for midlertidig ansatte i forskerstillinger

1. Innledning

Ett av universitetsstyrets medlemmer har bedt om at Universitetsstyret får til behandling en sak vedrørende midlertidige ansatte forskere ved UiO, og praksis rundt forlengelse av det midlertidige ansettelsesforholdet ved uttak av foreldrepermisjon. Bakgrunnen for forespørselen er et inntrykk av at det er noe ulik praksis på tvers av fakultet og institutt, som synes å innebære at noen får en forlengelse i samsvar med permisjonstiden, mens andre ikke får det.

Det påpekes at varierende praksis og lite forutsigbarhet vil kunne bidra til å skape usikkerhet for den enkelte forsker og slå uheldig ut for kvinners karriere, i de tilfellene hvor prosjektforlengelse og forlengelse av ansettelsesforholdet ikke innvilges. Det vises til at en slik praksis også kan gjøre det til en ulempe for en ung midlertidig ansatt forsker å få barn, uavhengig av kjønn. Det stilles derfor spørsmål ved om UiO burde ha felles retningslinjer på området.

Det vises til videre til at stipendiater og postdoktorer, ifølge forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistenter og spesialistkandidater § 2-3, har krav på at permisjonstiden ikke medregnes ved beregning av total ansettelsesperiode. Dette innebærer at det gis forlengelse av åremålsperioden tilsvarende den tiden som tas ut i foreldrepermisjon.

2. Gjeldende regelverk

Midlertidige ansatte forskere er, som andre midlertidige ansatte, omfattet av bestemmelsene i statsansatteloven. Midlertidige ansatte har rett på samme fødsels-, amme- og omsorgspermisjoner som faste ansatte. Det er imidlertid ikke noen korresponderende rett til forlengelse av et midlertidig ansettelsesforhold, tilsvarende den tiden man tar ut i slik permisjon. Dette gjelder for samtlige midlertidige ansatte, ikke bare for forskere. Det avtalte tidsrommet for det midlertidige ansettelsesforholdet fortsetter å løpe selv om man går ut i foreldrepermisjon.

Adgangen til å ta ut foreldrepermisjon følger av arbeidsmiljøloven § 12-5, første ledd. Folketrygdlovens bestemmelser regulerer retten til ytelser og stønadperioden ved ulike grader av uttak av permisjonen, jfr. kapittel 14, del II.

Etter universitets- og høyskoleloven § 6-4 f) og g) kan postdoktor og stipendiat ansettes på åremål.

En åremålsperiode løper fra dato til dato, og kan i utgangspunktet ikke forlenges. For postdoktor kan åremålet være fra to til fire år, og for stipendiater utgjør åremålsperioden vanligvis fire år, se også § 1-2 (4) og § 1-3 (3) i forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat mv.

I ovennevnte forskrift åpnes det imidlertid for at det er mulig å endre sluttdato på grunn av bestemte typer fravær jfr. § 2-3. Slike forlengelser er ikke ment å gi en forlengelse av stipendiat- eller postdoktorperioden i seg selv, men ment å sikre at postdoktor og stipendiat får en hel åremålsperiode som opprinnelig avtalt i arbeidsavtalen. Dette for å sikre tid til fullføring av forsker- eller kvalifiseringsutdanningen.

Når en åremålsperiode utløper, opphører ansettelsesforholdet og vedkommende skal fratregge uten oppsigelse. En ansatt i en åremålsstilling får derfor ikke rett til fast stilling som følge av at åremålet varer utover tre år, jfr. statsansattelovens § 9 (3), slik som for midlertidige ansatte.

3. Praksis ved UiO

Det er i dag cirka 600 ansatte forskere ved UiO. Omtrent 70 % av disse er midlertidige ansatte forskere i de aktuelle forskerkodene, hvorav de fleste er eksternfinansierte. Av disse 600, faste eller midlertidige ansatte, innehar cirka 200 personer en 50 % stilling eller mindre.

På de ulike eksternfinansierte prosjektene ser vi at over 80 % er midlertidig ansatt. Dette er prosjekter som løper for en viss periode, og som oftest med et klart sluttidspunkt. Eksternfinansieringen kan komme fra mange ulike kilder og oppdragsgivere, og disse kan igjen ha ulike retningslinjer og praksiser for hvor fleksibelt det er å få en prosjektperiode forlenget.

Ved UiO er det stor variasjon i antallet midlertidige ansatte forskere fordelt på de ulike fakultetene. Det medisinske fakultet og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet utpeker seg imidlertid som de med klart flest midlertidige ansatte forskere.¹

Det rettslige utgangspunktet er at man som midlertidig ansatt ikke har krav på en forlengelse av det midlertidige ansettelsesforholdet. Det er likevel ingenting i veien for å gi en slik forlengelse, gitt at det er hjemmel for midlertidig ansettelse. Det foreligger i dag ingen felles overordnede føringer ved UiO om hvordan dette praktiseres. Dagens ordning baserer seg på at hvert enkelt fakultet og institutt selv vurderer om det er anledning til å gi en forlengelse på grunn av foreldrepermisjon, og i henhold til regelverket for midlertidig ansettelse.

Det samlede inntrykket er at man nok kan finne noe ulik praksis på tvers av enhetene, men at det likevel synes å være et relativt ensartet sett av vurderingskriterier som legges til grunn av samtlige.

Flere av enhetene viser til et utgangspunkt om at det ikke gis forlengelse, i tråd med lovverket for midlertidige ansatte. Det påpekes likevel at dette må vurderes konkret fra sak til sak. Det kriteriet som utpeker seg som klart viktigst for enhetene i en slik vurdering er at det foreligger et økonomisk handlingsrom, som gjør det økonomisk forsvarlig å forlenge prosjektperiode og ansettelsesforholdet. Dette trekkes frem som avgjørende da finansieringen bortfaller ved prosjektets slutt og ikke ved forskerens sluttdato.

Det kan eksempelvis tenkes tilfeller hvor et prosjekt varer i to år, med en klar sluttdato. Etter seks måneder går den ene av ti forskere ut i foreldrepermisjon. Prosjektet fortsetter fremdriften i fravær av vedkommende. Når den ansatte kommer tilbake er det derfor kun seks måneder igjen av

¹ Tallene det refereres til er hentet fra lønnsforhandlingene 2018.

prosjektperioden. Dersom vedkommende skal forlenges tilsvarende permisjonstiden, vil dette innebære at han også er ansatt i seks måneder etter at prosjektet er avsluttet og arbeidsoppgavene ikke lengre er der. Det kan også tenkes tilfeller der en ansatt der en i et treårig prosjekt går ut i permisjon når det er ett år igjen, og situasjonen kan bli at det ikke er oppgaver igjen å utføre når den ansatte kommer tilbake.

Det opplyses av flere enheter at det tas utgangspunkt i refusjonen man mottar fra NAV, for å se i hvilken grad prosjektet har råd til å finansiere en forlengelse. Refusjonen i seg selv vil ikke tilsvare dekning krone for krone eller gi en forlengelse måned for måned. Manglende økonomi i prosjektet vil imidlertid føre til at mellomlegg mellom refusjon og prosjektets økonomi må dekkes over enhetens basisbudsjett, nødvendigvis på bekostning av andre budsjetterte poster.

Videre viser flere av enhetene til at en forlengelse må gjøres i samråd med oppdragsgiver/finansiør, som må godkjenne en eventuell forskyvning eller forlengelse av prosjektperioden. Det blir også nevnt at man må se hen til prosjektets behov for forlengelse, og hvorvidt det foreligger en mulighet for at andre i prosjektgruppen kan ta over noe av det aktuelle arbeidet, eller muligheten for vikar.

De fleste av fakultetene oppgir at en eventuell forlengelse vil behandles i deres tilsettingsutvalg.

Blant fakultetene og museene oppgir Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Det teologiske fakultet, Det utdanningsvitenskapelige fakultet, Det odontologiske fakultet, Det juridiske fakultet, Det humanistiske fakultet, Kulturhistorisk museum og Naturhistorisk museum at det har vært svært få slike saker. Mange oppgir at de har få midlertidige ansatte forskere og at problemstillingen derfor ikke har aktualisert seg. Det medisinske fakultet, som har en høy andel av de midlertidige ansatte forskerne totalt sett, oppgir også at dette er en lite utbredt problemstilling, hvor kun tre av deres enheter i senere tid har hatt erfaringer knyttet til dette. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet oppgir at de i 2016 og 2017 til sammen hadde 28 saker, hvor midlertidige ansatte forskere søkte og fikk forlenget det midlertidige ansettelsesforholdet sitt, i forbindelse med uttak av foreldrepermisjon. Dette gjaldt 14 kvinner og 14 menn.

4. Praksis ved andre utdanningsinstitusjoner

Avdeling for personalstøtte har også henvendt til HR-avdelingene ved Universitetet i Bergen (UiB) og Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) for å høre om disse har kjennskap til om det foreligger noen praksis hos de, for å forlenge midlertidige ansatte forskere tilsvarende permisjonstiden som tas ut.

Ved UiB oppgis det at de ikke er kjent med at slike forlengelser gis hos de, eller at dette er en aktuell problemstilling. Det foreligger derfor ingen retningslinjer på området. NTNU opplyser om at det ikke er åpnet for noen praksis hvor man forlenger midlertidige ansatte forskere, slik man forlenger postdoktorer og stipendiater. Det vises til at det praktiseres i tråd med statsansatteloven.

5. Vurdering

Oppsummert viser redegjørelsen at det er enhetene selv som vurderer og avgjør hvorvidt en forlengelse gis. Dette baserer seg på en konkret vurdering, sett hen til de vurderingsmomentene som nevnt over, hvor økonomi i særlig grad blir trukket frem. En retningslinje som gir rett til forlengelse av et midlertidige ansettelsesforholdet tilsvarende permisjonstiden vil føre til økonomiske konsekvenser for enhetene.

For stipendiater og postdoktorer følger retten til forlengelse av åremålsperioden av egen forskrift. Det kan argumenteres for at lovgiver slik har vurdert disse stillingene for å være i en særstilling med et spesifikt formål, hvor det er behov for å beskytte dette formålet i egen forskrift.

Midlertidig ansatte forskere er i en annen situasjon enn de andre midlertidig ansatte. Flere er svært spesialiserte innen sine fagfelt. De er ansatt på forskningsprosjekter av ulik karakt med forskjellige rammebetingelser.

6. Anbefaling

På bakgrunn av ovennevnte vurderinger er universitetsdirektørens anbefaling at det ikke etableres retningslinjer som innebærer at forskere får rett til forlenget ansettelse som følge av foreldrepermisjon.