

Hørings svar - Grunnlag for ny universitets- og høyskolelov

Creo – forbundet for kunst og kultur er Norges største kunstnerorganisasjon med over 10.500 medlemmer. Creos medlemmer arbeider innenfor alle deler av kulturlivet; Noen er artister eller musikere i det frie feltet, noen er utøvende musikere i et ensemble, i en kirke eller i et orkester.

Noen er pedagoger eller underviser i musikk eller andre kunstfag i grunnskolen, på videregående skoler, i private og kommunale kulturskoler, ved en høyskole eller et universitet. Noen er låtskrivere eller komponister eller begge deler. Noen danser ballett eller moderne dans, noen jobber med lyd og lys eller gjør andre ting «bak scenen» og noen er scenografer, kostymedesignere eller musikkterapeuter.

I UH-sektoren har Creo medlemmer ved Norges musikkhøgskole og de andre kunstneriske høyskolene, ved alle våre Universiteter og ved de fleste andre høyskoler. Vi er særdeles opptatt av framtiden for vårt profesjonelle og frivillige kulturliv, og at vi også i framtiden utdanner gode skapende og utøvende kunstnere og pedagoger her i landet.

Innledning og generelle betraktninger

Regjeringen har som mål å stramme inn regelverket for bruk av midlertidige stillinger. Dette er en politikk vi stiller oss fullt og helt bak.

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 tidsbegrenset, at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang.

Men dette er et prinsipp som i stadig mindre grad er gjeldende i UH-sektoren. I kunstfag har en spesiell unntaksbestemmelse fra 1995 ført til at en stor andel av de som utdanner fremtidens kunstnere, arkitekter, designere og musikere er ansatt i midlertidige åremål i stedet for i faste stillinger.

«Det vil være uheldig om et lite antall lærere skulle kunne prege en hel generasjon av kunstnere». Det står i begrunnelsen for innføringen av kunstnerisk åremål, som ble til ved en kongelig resolusjon i 1995 – samme år som kunstnerisk utviklingsarbeid ble sidestilt med forskning, og ble en lovpålagt oppgave for høyere kunstutdanning.

Adgangen til å ansette kunstnere midlertidig skulle gjelde der hvor «skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse inngår som et vesentlig element i kompetansekravet», og for maksimalt seks år av gangen, med mulighet for én fornyelse.

Totalt åpnet den nye bestemmelsen altså for at en person kunne være ansatt på kunstnerisk åremål i opptil 12 år. I begrunnelsen ble det samtidig forsikret om at det «ikke er meningen å skulle frata hele yrkesgrupper stillingsvern», og vist til at det totale antallet stillinger som ville være aktuelle for kunstnerisk åremål ville være «ca. 70».

Iflg Morgenbladet er i dag 233 personer ansatt på kunstnerisk åremål ved kunstneriske utdanningsinstitusjoner. Ved Kunsthøgskolen i Oslo er 68 personer ansatt på kunstnerisk åremål, mens antallet fast ansatte personer i undervisning, forsknings- og formidlingsstillinger på kunstnerisk grunnlag er 34. Ved KHiO er det altså vanligere for kunstnere å være ansatt på åremål, enn å være fast ansatt.¹

Også ved arkitektur- og designhøgskolen i Oslo er det vanligere for kunstnere å være ansatt på åremål, enn fast. Ved Bergen arkitekthøgskole er samtlige av skolens 17 fagansatte tilsatt på kunstnerisk åremål.

Ved Norges musikkhøgskole er det 39 ansatte på kunstnerisk åremål, mens antallet fast ansatte på kunstnerisk grunnlag er 88. Musikkhøgskolen har i tillegg gjort åremål til hovedregelen for visse typer ansettelse. Ifølge skolens faglige stillingsplan, som ble vedtatt i desember 2019, skal deltidsstillinger «...normalt være på åremål, men fast tilsetning kan brukes dersom det er gode grunner til det».

I Hurdalsplattformen står det at regjeringen vil «stramme inn regelverket for bruk av midlertidige stillingar» 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.

Til høringsbrevets kap 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

¹ Morgenbladet 6. mai 2022

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 tjenestemannsloven.

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.

Ifølge departementet var det til sammen 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 i høringsbrevet 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.

Creos innspill til uhl. § 6-4 første ledd

Creo er av den klare formening at Universitets- og høyskolelovens § 6-4 (1) bokstav i) må oppheves, slik at adgangen til å ansette på kunstnerisk åremål i forsknings- og undervisningsstillinger fjernes. Dette betyr at prinsippet om fast ansettelse skal gjelde innen kunstfag, på lik linje som innen vitenskapelig fag – og i resten av samfunnet.

Åremålsbruken har mangedoblet seg siden 2010, langt utenfor den andelen som forarbeidene antydte at det var behov for (70 åremålsstillinger i hele sektoren²). På enkelte kunstutdanningsinstitusjoner utgjør åremålsansatte opptil 100% av de faglig ansatte³.

I årene etter innføringen av denne særbestemmelsen har *kontrollmulighetene* for hvorvidt bruken er i tråd med lovens intensjon, blitt gradvis svekket og etter hvert borte. Parallelt med dette har de *kunstfaglige begrunnelsene* også forsvunnet fra institusjonenes redegjørelser for bruken. Fram til 2017 hadde Kommunal- og Moderniseringsdepartementet tilsynsplikt ved å gi samtykke til å opprette åremålsstillinger⁴. Men da hadde ikke de statlige kunstutdanningene innhentet samtykke siden 2005.

Vesentlighetskravet som skulle synliggjøre om bruken av unntaksbestemmelsen var i tråd med lovens intensjon, forsvant – tilsynelatende utilsiktet – i overgangen fra Tjenestemannsloven til Statsansatteloven i 2017. I dag mener institusjonene seg å ha full frihet i valg av ansettelsesform. Enkelte institusjoner har snudd bevisbyrden helt; de hevder sin rett til å utlyse hele kategorier av kunstfaglige stillinger som åremål, uten nærmere begrunnelse, mens fast ansettelse må begrunnes spesielt.

² Kongelig resolusjon av 15. desember 1995

³ Morgenbladet 6.5.2022

⁴ Prop 94 L (2016-2017) 13.1.2.3

Ekspløsjonen i bruken av åremål i kunstutdanningene har funnet sted parallelt med tre prosesser som strengt tatt står i konflikt med økningen: (1) Likestilling av vitenskapelig og kunstnerisk kompetanse, (2) Større anerkjennelse av pedagogisk kompetanse i akademia, (3) Tiltak for å redusere midlertidighet.

I Studiekvalitetsforskriften ligger det dessuten et krav om stabilt fagmiljø, noe som også må sies å stå i konflikt med at høgskoler tillates å la hele studieretninger undervises av midlertidig ansatte lærere.

Argumentet fra 1995 om at man må unngå faste ansettelse i kunsten fordi en lærer eller mester alene vil «prege» studentene, springer ut fra et nå utdatert syn på pedagogikk. Overgangen fra et *lærer-sentrert* til et *student-sentrert* syn på undervisning gjør seg i høyeste grad gjeldende også innen kunstfagene. Dagens kunstfaglige utdanninger jobber med å selvstendiggjøre studentene, og mange steder jobber lærere i team: studentene kan veksle mellom å hente innflytelse fra ulike veiledere. Det er selvsagt et viktig element at enhver som underviser på høyeste nivå innen utøvende kunst har egen bakgrunn som utøver på høyeste nivå. Men bildet av den suverene mester med disipler og stort ego, er ikke lenger gangbart. Det er uheldig, hvis lovverket bygger på et syn man vil bort ifra.

Kunstnerisk kompetanse er sidestilt med vitenskapelig kompetanse i akademia, ifølge loven. Men når midlertidig ansettelse blir benyttet som en slags normal, i en slik utstrekning som nå, forhindres kunstnere og kunstfaglige miljøer fra å ivareta og videreføre pedagogisk kunnskapsutvikling innenfor sine felt. Dette merkes nå på kroppen, rapporterer våre medlemmer: Åremålsansatte opplever mangel på kunstnerisk (les:akademisk) frihet i institusjonen fordi de er i en utrygg ansettelsessituasjon – vil de få forlenget åremål hvis de tar kunstfaglig standpunkt mot konsensus eller andre sterke stemmer i miljøet? Dyktige og ettertraktede fagfolk stoppes fra å bygge en videre karriere som kombinert kunstner og lærer, etter 12 års oppbygd erfaring. Fagmiljøer blir utarmet og ustabile når store kapasiteter innen utviklingen av fagfeltet etter tur forsvinner. Studentene mister tilgangen til kunstnere som etter flere år også har utviklet seg til gode lærere og veiledere.

Det må også bemerkes at kunstnere som yrkesgruppe i akademia får en akterutseilt lønnsutvikling som følge av forskjellsbehandlingen mellom teorifag og utøvende kunstfag. Ser man på lønnsstatistikken så ligger utøvende kunstfag under snittet – også internt i de enkeltinstitusjonene hvor man ansetter både kunstfaglig og vitenskapelige fagfolk i samme hus.

I arbeidet med å redusere midlertidigheten i akademia til et absolutt minimum kan det synes som om Kunnskapsdepartementet inntil nylig har godtatt et forenklet og feilaktig postulat om at *enhver type* av kunstnerisk faglighet er lik *ønsket midlertidighet*. Ønsket midlertidighet betegner stillinger og oppgaver som i sitt formål ikke er varige eller langsiktige, og derfor ikke kan utlyses som faste. Tvert imot kan og bør de aller fleste stillinger i kunstutdanningene besettes fast, fordi innholdet er stabilt. Men ett spesielt unntak innenfor kunstsfæren er rollen som Artist in residence (AIR), altså en fagperson som i kraft av egen kunstnerisk identitet og praksis blir invitert til å flytte deler av sin virksomhet inn på institusjonen, hvor hen i en periode kan gjennomføre kunstneriske samarbeidsprosjekter med fagpersoner og studenter. Akkurat en stilling som AIR gir det god mening å utlyse i åremål, i likhet med lederstillinger/lederverv.

Flere viktige kunstutdanningsinstitusjoner i Norge velger å *ikke* ansette i åremål⁵. Dette viser at åremålstilgangen ikke er en nødvendighet for god kunstutdanning. Lovverket gir tilstrekkelig handlingsrom for kunstutdanninger som ønsker å ansette aktive utøvere og skapere uten bruk av denne særbestemmelsen:

- Adgangen til å ansette på åremål i *bistillinger/gjesteprofessorater og AIR* gir mulighet til å tilfredsstille behovet for friske stimuli utenfra, uten å undergrave hovedregelen om fast ansettelse.
- Ytterligere behov for nærhet til feltet kan ivaretas ved *selvvalgt deltid og fleksible permisjonsordninger* for ansatte som ønsker en kombinasjon mellom et langsiktig virke som lærer og et fortsatt kunstnerisk frilansvirke på høyt internasjonalt nivå.
- Behovet for faglig fornyelse i kunstutdanningene kan og bør møtes gjennom *FoU-virksomhet og forskningsfri*, slik det foregår i academia for øvrig, ikke gjennom regelmessig utskifting av de ansatte.
- Mer radikal fornyelse og utprøving av nye undervisningsformer kan finne sted gjennom *prosjekter og prosjektstillinger*.

Som en hovedregel så er ikke det å undervise i kunstfag vesensforskjellig fra annen høyere utdanning på sterkt spesialiserte felt: det tar tid å bli en god lærer, uansett hvor god spesialist man er. Regelmessig "nullstilling" av pedagogisk kompetanse i en masse stillinger som ellers ikke gjennomgår vesentlige endringer av innhold – ved å stadig vekk skifte ut én pedagogisk erfaren kunstner med en annen, mindre pedagogisk erfaren kunstner – bidrar derfor ikke til god utvikling av våre kunstutdanningsinstitusjoner.

Med vennlig hilsen



Hans Ole Rian
Forbundsleder
Creo – forbundet for kunst og kultur

⁵ for eksempel NTNU, og KMD ved Universitetet i Bergen