

Kunnskapsdepartementet

Vår saksbehandler
Åshild Olaussen

Kopi til

Vår dato
27.09.2018

Vår referanse

Deres referanse

Unios høringssvar til forslag til endring i stillingsstruktur ved universitets- og høyskolesektoren (Underdal-utvalget)

Unio takker for muligheten til å komme med synspunkter på rapporten fra Underdal-utvalget. Nedenfor følger Unios kommentarer.

Generelle kommentarer

Unio støtter ekspertgruppas konklusjon om at den «nye stillingsstrukturen må, i større grad enn dagens struktur, sikre forutsigbarhet for den enkelte medarbeider ved å legge til rette for og synliggjøre tydelige karriereveier i sektoren». Dessuten også at den må være «tilstrekkelig fleksibel til at ansatte kan utvikle seg gjennom karrieren, og at det er mulig å ha *både* forskning og utdanning som sentrale arbeidsoppgaver». Unio mener en stillingsstruktur må være forutsigbar for alle som ønsker å arbeide ved universiteter og høyskoler samtidig som stillingsstrukturen må samsvare med samfunnets behov og legge til rette for den enkeltes karriereløp.

Unio er positiv til at foreslåtte stillingsstruktur er tilpasset EUs rammeverk for klassifisering av forskere, og at det også gjelder undervisningspersonell. I et samfunn med høy mobilitet er det viktig at stillingsstrukturen med stillingskategorier og nivå enkelt lar seg sammenlikne og oversette mellom de ulike landene.

Vi støtter intensjonen om å likestille nivå innenfor de ulike stillingsstigen. Men likeverdighet knyttes ikke kun til stillingens nivå. Reell likeverdighet omfatter i tillegg lønn og mulighet for fleksibilitet og autonomi.

Det er et grunnleggende prinsipp i norsk høyere utdanning at undervisningen skal være forskningsbasert, og vi vil derfor advare mot rene undervisningsstillinger slik det er vanlig for undervisningslektorer. Disse oppleves ofte som byrdefulle og er lite egnet for et karriereløp. Ønsker man å legge til rette for faglig utvikling, slik Underdal-utvalget poengterer nødvendigheten av, må den enkelte ansatte alltid være involvert i forskning og utviklingsarbeid ved siden av undervisningen.

Unio vil peke på at dagens institusjoner i UH-sektoren i altfor høy grad tar i bruk midlertidig ansettelse for å dekke undervisnings- og forskningsoppgaver. Veien fra stipendiat til fast ansettelse i en kombinert stilling er ualminnelig lang, kronglete og tilfeldig – og den involverer ofte mange år med midlertidige ansettelser, usikkerhet og kortsiktige prosjekter. De lange flyktige midlertidige

Utvalgets forslag innebærer også at forskere uten doktorgrad – som i dag er plassert i stilling 1108 Forsker –vil degraderes til forskningsassistenter. Dette synes vi er unødvendig og lar seg knapt gjennomføre. Et annet problem med en slik ny stige i UH-sektoren er nemlig samvirke og mobilitet med andre sektorer. I staten brukes forskerstigen ved forskningsinstituttene og i noen forvaltningsorganer. En betydelig endring i strukturen ved UH-institusjonene vil kunne påvirke kompetansevurderinger på tvers av forskningssektoren og behovet for rene forskerstiger i staten forøvrig.

I dag har ansatte amanuenser, høyskolelektorer og universitetslektorer adgang til å søke om opprykk til stilling som førsteamanuensis. Dette er ikke direkte berørt av ekspertgruppa, men det virker på den grafiske framstillingen som om det ikke er mulig med de foreliggende forslagene. Dette vil i så fall ytterligere fjerne insentivene lektorene i dag har for å ta en doktorgrad og dermed kunne få opprykk. Institusjonene går dermed også glipp av veiledningskapasitet på høyere grad. Det er uheldig.

Forslaget om en forsker/lektor-stige framstår som mangelfullt utredet og Unio kan ikke støtte det.

Fagstøtte-stigen

Utvalgets forslag om å samle ulike stillinger som driver fagstøtte i en egen stige kan medvirke til bedre karriereløp for stillingene det gjelder. Dersom de ansatte på den måten også får egne opprykksordninger, vil det være gunstig. Høyt kvalifiserte teknisk ansatte med høy formell utdanning bør synliggjøres bedre enn i dag. Det er imidlertid ikke klart hvilke stillinger dette gjelder. I rapporten heter det at det vil variere fra fag til fag og mellom institusjoner, og at fellesnevneren er at disse ansatte har kompetanse som er avgjørende for å sikre kontinuitet og kvalitet i institusjonenes virksomhet. Rent prinsipielt vil dette være alle ansatte og det framstår uoversiktlig hvem som skal få mulighet til å delta i et opprykksystem og ikke. Det virker heller ikke som ekspertgruppa skiller klart mellom fagstøtteledelse og annen administrativ ledelse.

Rapporten omtaler bibliotekstillinger, men forholder seg ikke aktivt til dagens struktur. Bibliotekstillingene i UH-sektoren ligger i dag under to karriereveier – en rent teknisk-administrativ, og en vitenskapelig. Den teknisk-administrative linjen med Bibliotekar – Spesialbibliotekar – Hovedbibliotekar ligger under gjennomgående stillinger, mens den vitenskapelige linjen ligger under UH-stillingene med Universitetsbibliotekar og førstebibliotekar. Ansatte i den siste er ansatt i vitenskapelig stillinger med opprykksordning mellom stillingsnivåene og er ikke å regne for fagstøtte-stillinger i dag.

Det er i dagens stillingssystem en manglende fleksibilitet knyttet til muligheten for å gå mellom vitenskapelige, administrative og tekniske arbeidsoppgaver. Etablering av en egen fagstøtte-stige som skal spesialiseres inn mot kun fagstøtte, bidrar ikke til å løse dette problemet.

Forslaget om en fagstøtte-stige framstår som noe mangelfullt utredet, og selv om både intensjonene og flere av innretningene er gode, kan ikke Unio gi sin støtte til foreliggende modell. Vi foreslår at en karrierestige for personal som driver med avansert fagstøtte utredes ytterligere, også med sikte på en struktur hvor arbeidstakere kan drive både med vitenskapelige kjerneoppgaver og fagstøtte.