

Kunnskapsdepartementet
postmottak@kd.dep.no

Vår sak nr.:
SAK-02056-R6T1L3

Deres ref.:
21/2516

Dato:
14.06.21

HØRINGSSVAR FRA NTL – UTKAST TIL STRATEGI FOR FORSKER-REKRUTTERING OG KARRIEREUTVIKLING

NTL viser til utsendt høring fra Kunnskapsdepartementet den 5.mai og oversender herved våre innspill til høringsutkastet. NTL organiserer ansatte både i universitets- og høgskolesektoren og i instituttsektoren.

Innledningsvis vil vi bemerke at strategien gjennomgående gir et godt bilde av situasjonen.

Når det gjelder doktorgradsutdannelsen vil vi påkene at i lys av målene i kap 2, framstår markedsrettingen av doktorgraden senere i strategien som underlig. Forslaget om å gjøre pliktarbeidsdelen mer arbeidslivsrettet (gjennom hospitering) må ses på på nytt. For det første er NTL tvilende til den bakenforliggende antakelsen om at pliktarbeidet som i dag blir utført ved norske utdanningsinstitusjoner ikke representerer overførbare erfaringer til andre deler av arbeidslivet. Det gjelder både undervisning, redaksjonelt arbeid, konferanse- og møtarrangementer, formidlingsarbeid osv. NTLs viktigste argument mot denne delen av strategien er likevel at det jo har vært en villet politikk nettopp å legge større vekt på undervisningserfaring og -kompetanse ved ansettelse i vitenskapelige stillinger. Dersom en stor del av doktorgradskandidatene skal disputere uten særlig undervisningserfaring fordi de i stedet har hospitert i en annen sektor, stiller de faktisk dårligere dersom de ønsker videre karriere innen akademia. Det er uheldig i en strategi som søker mindre uforutsigbarhet, fordi det gjør arbeidsmarkedet for uteksaminerte doktorander *mer* konjunkturavhengig og uforutsigbart.

På side 13 står følgende formulering:

«For å realisere regjeringens ambisjoner om en kunnskapsbasert samfunnsutvikling er det viktig at doktorgradsutdanningen framover dimensjoneres i tråd med kompetansebehovet i relevante sektorer. Siden institusjonene befinner seg nærmere behovene enn sentrale myndigheter gjør, bør det i utgangspunktet være institusjonene som tar de løpende dimensjoneringsbeslutningene for doktorgradsutdanningen. [...] Også i framtiden kan det bli nødvendig for sentrale myndigheter å supplere institusjonenes dimensjonering ved underdekning i arbeidsmarkedet eller ut fra politiske prioriteringer»



NTL er kritiske til at regjeringen legger opp til en dimensjonering av stillingene ut ifra en politisk vurdering av arbeidsmarkedsbehov.

Det vil gå lang tid fra den nødvendige tilstandsrapporten om behov i arbeidslivet er utarbeidet, til det første stipendiatkullet er uteksaminert. I et raskt skiftende arbeidsliv som påvirkes av en rekke utenforliggende faktorer (maktskifte, oljepris, etterspørsel, teknologiutvikling osv) endrer også behovene seg raskt. Det beste for både næringsliv og offentlig forvaltning over tid vil etter vår mening være om institusjonene satser bredt og med faglige vurderinger til grunn uavhengig av øyeblikksbilder i norsk næringsliv eller offentlig sektor.

Vi mener også at signaler som sendes fra sentrale myndigheter fint kan prioriteres hos utdanningsinstitusjonene, uten denne formen for inngripen.

NTL registrerer at midlertidighetsproblematikken er viet noe plass i strategien,problematikken kunne likevel vært adressert enda tydeligere.

At folk blir gående i mange midlertidige stillinger har sammenheng med at det er vanskelig å få fast stilling etter at man f.eks. har tatt en postdoktorperiode. Mange går i flere postdoktorater, eller de går inn i «faste» forskerstillinger som avsluttes når de selv ikke lenger klarer å skaffe finansiering. Institusjonene trenger noen til å utføre forskningsoppgavene som disse midlertidige stillingene tar seg av i dag, og dette behovet må vel sies å være permanent. Det er påfallende at UoH-sektoren praktiserer andre regler enn instituttsektoren, hvor forskerstillinger som hovedregel er faste, og det skal mye til før man mister jobben – selv om man midlertidig skulle mangle ekstern finansiering.

Det pekes i strategien på at den enkelte tilpasser seg etter finansierings- og målsystemer, som blant annet å få antatt flest mulig publikasjoner, heller enn komplekse og nyskapende prosjekter der publisering nødvendigvis ligger noe fram i tid. NTL mener dette finansieringssystemet må endres.

Mye tid går med på å søke om finansiering til sin neste stilling, dette gjelder for både stipendiater, postdoktorer og forskere i UH-sektoren

NTL er skeptisk til videreføring av innstegstillinger. Innstegsordningen endrer ikke midlertidighetsutfordringen. Det er derimot en ny gruppe midlertidige stillinger på 6-7 år. Denne gruppens arbeidsforhold er preget av høy arbeidsbelastning, konkurranse, kontroll og uforutsigbarhet. Innstegsstillinger løfter frem enkeltindivider uten at disse blir gitt et forutsigbart tilsettingsforhold. Dermed kommer dette på toppen av all annen midlertidighet og bidrar til å øke andelen midlertidig ansatte totalt.

I dag samarbeider UH-institusjonene og forskningsinstituttene i stor grad om stipendiatene. Noe tilsvarende samarbeid finnes ikke for postdoktorene. Det burde man kanskje ha, for å sikre at postdoktorene får mulighet til å undervise?

Et forslag kan være at det innføres felles retningslinjer for doktorgradsstipendiater og postdoktorer på tvers av sektorene, slik at en postdoktor får det samme utbyttet uavhengig av hvilken institusjon eller sektor de er i.

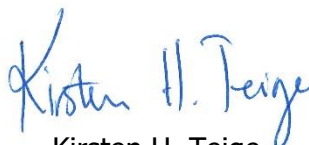
Internasjonalisering og utenlandsopphold er i dag på agendaen for både stipendiat- og postdoktorer. Her er det mye å ta tak i; for postdoktorene er det nærmest umulig å få tid til et utenlandsopphold hvis de er tilknyttet et eksternt finansiert prosjekt (noe som jo er hovedregelen for postdoktorer ved forskningsinstituttene). Det er flere utenlandske enn norske postdoktorer i Norge, og dermed er det kanskje ikke alle som ønsker et utenlandsopphold i løpet av perioden? For de som har familie, blir det vanskelig å flytte. En kjønnsutjevne faktor kan være å sidestille korte utenlandsopphold og internasjonal sampublikasjon med lengere utenlandsopphold. Ellers ser vi at de kvinnelige forskere som velger å stifte familie blir fratatt karrieremuligheter; dette kan være en måte å utjevne det som vi må anta er en utilsiktet effekt av dagens praksis.

Avslutningsvis vil vi peke på utsagnet på side 8 i høringsnotatet, om at kvinner i mindre grad søker seg til forskning. Dette er vi rett og slett uenige i. Det er heller ikke det som sies i rapporten det henvises til (Frølich et al 2019); der påpekes det at det er flere mannlige søkere enn kvinnelige, men mange av disse mennene kommer fra utlandet. Det er stor overvekt av mannlige søkere fra utlandet, men dette betyr ikke at norske kvinner ikke søker seg til forskning. Det er likevel eksempler på (slik vi viser i avsnittet over) at en rekke av dagens praksiser kan ha uønskede effekter på kjønnsfordelingen.

Med vennlig hilsen



Ellen Dalen
2. nestleder



Kirsten H. Teige
forbundssekretær

