

HØRING OM FORSKRIFT OM ANSETTELSE PÅ INNSTEGSVILKÅR

Norsk Tjenestemannslag (NTL) viser til utsendt forslag til forskrift om ansettelse på innstegsvilkår 10. oktober 2014 og oversender med dette vår høringsuttalelse.

Forslaget om tilsetning på innstegsvilkår er mangelfullt utredet, det er ikke foretatt noen utredning av konsekvenser for den eksisterende stillingsstrukturen og forholdet til den samlede bruken av midlertidig tilsetning. Forslaget i forskriften vil øke midlertidigheten i sektoren og bidra til ytterligere å underminere hovedregelen om fast tilsetning i akademia, derfor bør innføring av forskriften utsettes inntil saken er ferdig utredet.

Negativ forskjellsbehandling av akademia i forhold til øvrig arbeidsliv gjør det mindre attraktivt for talentene å søke seg til en forskerkarriere. Fast tilsetning er best hvis regjeringens mål er forutsigbarhet, gode rammevilkår og mulighet for videre kvalifisering. Kostnadene er lavere, har bedre rekrutteringseffekt enn ulike midlertidige løsninger og gir best kvalitet.

Hvis Regjeringen likevel ønsker å innføre forskriften vil så vil NTL gi følgende kommentarer. Et hovedproblem i universitets- og høyskolesektoren er den utstrakte bruken av midlertidig stilling. Ordningen med tilsetning på innstegsvilkår må ikke føre til utvidet bruk av midlertidig tilsetning i sektoren. Det er bare mulig ved at det strammes inn på adgangen til midlertidig tilsetning andre steder i lovverket samtidig med innføring av innstegsstillingen. En slik innstramning kan skje ved at innstegsstillingen vurderes i forhold til postdoktorordningen, for eksempel ved at antall slike postdoktorstillinger over departementets budsjett reduseres tilsvarende prøveordningen for innsteg. Videre må det følge penger med stillingen for å sikre at det ikke blir færre faste stillinger i sektoren.

Ordningen med ansettelse på innstegsvilkår foreslås som en prøveordning begrenset til 300 stillinger. NTL mener at det må fastslås hvor lenge prøveordningen skal vare og når den skal evalueres. Evalueringen må blant annet vurdere om stillingen bidrar til økt forutsigbarhet og mindre midlertidighet slik regjeringen har sagt er forutsetningen for den. Videre mener vi at 300 stillinger er for stort omfang i forhold til antall tilsetninger i kombinerte vitenskapelige stillinger i sektoren. NTL krevet at omfanget reduseres.

Kommentarer til de enkelte bestemmelsene i forskriften

§1 Formål

Formålet med stillingen er å legge til rette for rekruttering av "særlig talentfullt personale ved universiteter og høyskoler" og for å "styrke institusjonenes muligheter til å konkurrere om de beste kandidatene internasjonalt.". For disse gruppene vil det imidlertid ikke være behov for en innstegsstilling. NTL forutsetter at særlig talentfullt personale og de beste kandidatene internasjonalt er kvalifisert for fast tilsetning. Et tilbud om ansettelse på innstegsvilkår vil da være mindre attraktivt enn et tilbud om tilsetning i fast stilling.

Bakgrunnen for ønsket om en innstegsstilling var i utgangspunktet den store forskjellen som er oppstått mellom det formelle og det reelle kvalifikasjonskravet for tilsetning som førsteamanuensis. Unge kandidater innen mange fag har derfor behov for flere års erfaring før de kan konkurrere om fast tilsetning. Vi foreslår at formålet for stillingen endres i tråd med ønsket om å ivareta unge talentfulle kandidater som ikke når opp i konkurransen om fast stilling. Videre er formålet å medvirke til mindre midlertidighet i universitets- og høyskolesektoren. Vi foreslår i tråd med dette at §1 endres til å lyde som følger:

"Ansettelse på innstegsvilkår har som formål å legge til rette for rekrutteringen av særlig talentfullt faglig personale ved universiteter og høyskoler som ikke når opp i konkurransen om dagens faste stillinger. Ordningen skal bidra til å styrke institusjonenes muligheter til å konkurrere om de beste kandidatene internasjonalt, og forplikte institusjonene til å medvirke i videreutviklingen av den ansattes kompetanse både innen undervisning, forskning og formidling/innovasjon. Den som ansettes skal gis forutsigbarhet i arbeidet med å kvalifisere seg for fast ansettelse i undervisnings- og forskerstilling gjennom et langvarig ansettelsesforhold, og oppfølging og ressurstilførsel fra institusjonen. Innstegsordningen skal bidra til redusert bruk av midlertidighet i universitets- og høyskolesektoren."

§2 Ansettelsesordninger

Det foreslås at institusjonene kan velge mellom to modeller for ansettelse på innstegsvilkår. NTL mener begge modellene har store svakheter.

I modell a) skjer ansettelsen på åremål i en postdoktorstilling for en åremålsperiode på seks til sju år for kvalifisering til kombinert vitenskapelig stilling. Formålet med ordningen er å legge til rette for rekruttering av særlig talentfullt faglig personale. Særlig talentfullt personale trenger ikke så lang kvalifiseringsperiode på å kvalifisere seg for tilsetning som førsteamanuensis, særlig siden kandidatene allerede formelt er faglig kvalifisert ved avleggelsen av doktorgraden. Videre vil modellen skape usikkerhet rundt kvalifikasjonskravene til stillingen som førsteamanuensis samt skape et A- og B-lag innen samme stillingskategori. Ekstra rotete blir det siden stillingen som postdoktor kvalifikasjonsmessig er likestilt med førsteamanuensisstillingen.

I modell b) skjer ansettelsen på åremål i førsteamanuensisstilling for en åremålsperiode på seks til sju år for kvalifisering til professor. Det er vanskelig å se hva som er kvalifikasjonskravet til denne modellen, men den må være langt over den for 2a). Dette alternativet framstår som mindre forutsigbart og mindre fleksibelt enn dagens faste førsteamanuensisstillinger. Mindre forutsigbart fordi man risikerer å ikke å bli funnet professorkompetent etter at åremålet har utløpt. Mindre fleksibelt fordi det ikke tas høyde for at det er individuelle forskjeller i hvor raskt man greier å kvalifisere seg til professor. NTL mener derfor at dersom kandidatene allerede er godt kvalifisert for tilsetning i førstestilling, så skal de tilsettes fast. Fast tilsetning vil ivareta

hensynet om å virke rekrutterende på fremragende forskere både nasjonalt og internasjonalt, og muligheten for videre kvalifisering er til stede. Dersom denne modellen innføres vil det medføre lengre og mindre forutsigbare karriereveier enn i dag. NTL mener derfor dette alternativet må strykes. NTL mener at hensynet til en mer forutsigbar karrierevei må vektlegges dersom innstegsstillingen skal innføres. Vi foreslår derfor en løsning til erstatning for bokstav a og b i forslaget til ny forskrift som innebærer at man innplasseres i fast stilling på det nivået man kvalifiserer til ved utløpet av åremålsperioden. I tråd med dette foreslår vi at §2 endres til å lyde som følger:

"En forutsetning for å kunne ansette på innstegsvilkår er at det ikke har gått mer enn 5 år siden den som ansettes disputerte for doktorgraden. Ansettelsen skjer på åremål i en postdoktorstilling for en åremålsperiode på seks til sju år. I denne åremålsperioden gis kandidaten mulighet til å kvalifisere seg for fast ansettelse i en kombinert undervisnings- og forskerstilling og tilbys fast tilsetning i tråd med oppnådd kvalifikasjon ved utløpet av åremålsperioden. Postdoktorstillingen brukt ved ansettelse på innstegsvilkår er en kombinert undervisnings- og forskerstilling der oppgaver, resultater og krav følger denne forskrift. Ansettelse på innstegsvilkår kan kun skje når stillingen har vært bredt utlyst nasjonalt og internasjonalt. Ordningen med opprykk til professor etter kompetanse gjelder ikke for perioden vedkommende er åremålsansatt på innstegsvilkår."

Dette forslaget må ses i sammenheng med vårt forslag til endring av §7.

§3 Arbeidsavtalen

Innstegsstillingen skal kvalifisere til fast tilsetning i kombinert vitenskapelig stilling. Med alle de mulige aktivitetskravene som institusjonene kan stille mener vi det er viktig at forskriften sikrer kandidaten tilstrekkelig forskningstid til å kunne kvalifisere seg. NTL foreslår derfor at forskriften stiller krav om at minst 50% av arbeidstiden skal forbeholdes forskning.

§4 Midtveisevaluering

NTL mener at midtveisevalueringen også må omfatte hvordan institusjonen har oppfylt sine forpliktelser, og ikke bare vurdere den ene siden i kvalifiseringsløpet. Vi foreslår derfor at det tas inn følgende tillegg i bestemmelsen:

"Evalueringen skal også omfatte hvordan institusjonen har oppfylt sine forpliktelser og angi om institusjonen må gi særskilt oppfølging på noen måte."

§ 5 Sluttevaluering

Ordningen med tilsetning på innstegsvilkår skal sikre et mer forutsigbart karriereløp frem til fast stilling. Da er det en forutsetning at vurderingene som gjøres i sluttevalueringen skjer på grunnlag av objektive og transparente kriterier slik at vurderingen skjer på et minst mulig skjønnsmessig grunnlag. NTL mener dette sikres best ved at bedømmelseskomiteen både foretar bedømmingen av kandidatens forskningskompetanse, og av om kandidaten oppfyller øvrige krav fastsatt i arbeidsavtalen. Institusjonene tvinges da til å gjøre tilleggskravene objektive og dokumenterbare. Dette gjør det mer forutsigbart og bedre å forholde seg til for kandidatene, og reduserer muligheten for vilkårlighet og forskjellsbehandling. Vi foreslår derfor at § 5 Sluttevaluering endres til å lyde som følger:

"Før utløpet av åremålsperioden skal institusjonen sørge for en vurdering av om kravene som ble fastsatt i arbeidsavtalen er innfridd. Vurderingen av kandidatens forskningskompetanse og forskningspotensial, og etter institusjonens regler om bedømming. Institusjonene kan bestemme

at komiteen også skal bedømme den ansattes resultater på andre områder. Komiteen skal også motta dokumentasjon på hvordan institusjonen og kandidaten har oppfylt sine andre forpliktelser etter avtalen, og gi en vurdering av om vilkårene er oppfylt. Bedømmingskomiteen skal ha tre medlemmer, og minst ett medlem fra en utenlandsk institusjon. Bare ett medlem av bedømmingskomiteen kan være fra kandidatens egen institusjon. Begge kjønn skal om mulig være representert i komiteen. Vurderingen av om kandidaten oppfyller de øvrige kravene som ble fastsatt i arbeidsavtalen foretas etter regler fastsatt av styret eller den styret bemyndiger."

§ 7 Rett til fast ansettelse

For at innstegsordningen skal gi økt forutsigbarhet må den lede frem til fast tilsetting. I tråd med dette foreslår NTL at kandidaten gis fast tilsetting som professor dersom vedkommende har rukket å kvalifisere seg til det, og fast tilsetting som førsteamanuensis dersom vedkommende ikke har oppnådd professorkompetanse. Videre er det nødvendig å sikre kandidaten rett til å stå i stillingen inntil institusjonen har ferdigstilt bedømmelsesarbeidet. Det vil være urimelig om kandidatene må fratre stillingen når perioden er slutt, og deretter gjeninntre i stillingen når bedømmelsesarbeidet er ferdig.

Vi foreslår derfor at § 7 endres til å lyde som følger:

"Med utgangspunkt i den sakkyndig bedømmingen av forskningskompetansen, og vurderingen av om øvrige krav i arbeidsavtalen er oppfylt, avgjør ansettelsesorganet for den aktuelle stillingen (§2a eller 2b) om kandidaten skal gis fast ansettelse. Dersom kravene som ble stilt i arbeidsavtalen er nådd, skal kandidaten ansettes i fast stilling som førsteamanuensis eller professor i tråd med oppnådd kompetanse kombinert undervisnings- og forskerstilling etter (§2a) eller professor etter (§2b). Kandidaten står i stilling inntil ansettelsesorganet har truffet sin avgjørelse."

Med hilsen
NORSK TJENESTEMANNSLAG



Thomas Sandvik
forbundssekretær