

Kunnskapsdepartementet
Postboks 8119 Dep
0032 Oslo

Deres ref.: 14/3947-

Vår ref.: 2014/2987

Dato: 05.01.2015

Høringsuttalelse: Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår

Vi viser til brev av 10.10.2014 med invitasjon til å gi innspill om forslag til forskrift om ansettelse på innstegsvilkår. Universitetet har følgende kommentarer til forslaget:

§ 1 Formål

For å nå universitetets strategiske målsettinger er UiS opptatt av å rekruttere og utvikle forskertalenter og forskningsentreprenører med engasjement for undervisning og formidling. For at universitetets faglige spissområder skal holde en høy internasjonal kvalitet må vi tiltrekke oss topp internasjonal kompetanse. Vi har også satt oss som mål å tilby stimuleringsordninger for yngre fremragende forskere.

Muligheten for ansettelse på innstegsvilkår har ikke vært etterlyst som et virkemiddel i universitetets rekrutteringsstrategi. Imidlertid ser vi at formålet med innføring av denne stillingstypen støtter opp om universitetets strategi og forslaget medfører at universitetets handlingsrom for strategiske rekruttering utvides.

Ettersom vi ved tildeling av innstegsstilling ikke tilføres friske økonomiske midler som øremerkes formålet vil slik ansettelse gå på bekostning av ansettelse i ordinær fast stilling. UiS kan tilby god støtte, oppfølging og gode rammevilkår for kompetanseutvikling også ved fast ansettelse.

§ 2 Ansettelsesordninger

Unge talenter

Innstegsstillinger skal bl.a åpne for at institusjonene målrettet kan rekruttere yngre talenter. Innenfor flere fagområder er ikke kandidatene nødvendigvis yngre selv om doktorgraden ble avlagt i løpet av de siste fem årene. UiS skulle derfor ønske at en for disse stillingene kunne prioritert yngre kandidater, noe som vi er oppmerksom på vil være i strid med Diskrimineringsloven.

For å sikre fleksibilitet ved vurdering av aktuelle kandidater foreslår vi at forskriften endres til at «*En forutsetning for å kunne ansette på innstegsvilkår er at det normalt ikke bør ha gått mer enn fem år siden den som ansettes disputerte for doktorgraden*».

Modeller: postdoktor og/eller førsteamanuensis

Ansettelse på innstegsvilkår bør bare knyttes til førsteamanuensisstillinger, med sikte på kvalifisering og fast ansettelse som professor, dvs at forskriftens beskrivelse av modell a) bør utgå.

Kravet til vitenskapelige kompetanse for ansettelse som førsteamanuensis er norsk doktorgrad på aktuelt fagområde eller tilsvarende utenlandsk doktorgrad godkjent som likeverdig med norsk doktorgrad eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert ved vitenskapelig arbeid av samme omfang og kvalitet. UiS vurderer det ikke som hensiktsmessig å ansette en ung lovende forsker med doktorgrad i midlertidig postdoktorstilling for en periode på 6-7 år med sikte på fast ansettelse som førsteamanuensis.

En bør også unngå å bruke postdoktorstilling, som er definert som en ren forskerstilling, til kombinert undervisnings- og forskerstilling.

På bakgrunn av ovennevnte støtter ikke UiS forslaget om endring i forskrift 31. januar 2006 nr 102 om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelige assistent og spesialistkandidat.

UiS vurderer det ofte som aktuelt å åpne for treårig midlertidig ansettelse i kvalifiseringsstilling som professor med sikte på kvalifisering og fast ansettelse, jf Uhl § 6-5. Det er uheldig at den som skal kvalifisere seg for fast ansettelse som professor i innstegstilling vil ha lønn og tittel som førsteamanuensis i kvalifiseringsperioden, mens den som er i kvalifiseringsstilling med samme formål har lønn og tittel som professor. Vi ser derfor behov for å harmonisere disse bestemmelsene.

I forslag til forskrift foreslås det at det foretas midlertidig ansettelse i innstegstillinger for en periode på 6-7 år med mulighet for fast ansettelse. Ordningen vil komme i konflikt med innsatsen for å redusere bruk av midlertidig ansettelse i sektoren. Vi ser allikevel at slike langvarige midlertidige ansettelsesforhold skaper større langsiktighet enn flere kortvarige ansettelsesforhold. I utgangspunktet vil UiS søke å ansette i faste stillinger også når det er aktuelt med strategiske rekrutteringer. Arbeidsvilkår som fast ansatt er mer attraktivt for aktuelle kandidater.

Opprykk til professor

UiS ser ikke begrunnelsen for at det ikke skal være mulig å kvalifisere seg for professorkompetanse før åremålsperiodens utløp ved søknad på ledig professorstilling og foreslår at avsnittet om at «Ordningen med opprykk til professor....» omformuleres slik at en kan tildeles opprykk dersom en er erklært professorkompetent ved egen eller annen norsk institusjon.

Vurderingen om hvorvidt kravene i arbeidsavtalen for fast ansettelse er oppfylt foretas i tillegg til vurderingen av professorkompetanse.

På bakgrunn av ovennevnte foreslår UiS at forskrift av 9. februar 2006 nr 129 om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger endres slik at førsteamanuensis på innstegsvilkår ikke kan kreve å bli vurdert for personlig opprykk til professor i åremålsperioden. Det bør allikevel være mulig å tildele opprykk på bakgrunn av professorerklæring avgitt ved søknad på ledig stilling, jf forskriftens § 2-1 nr 13.

§ 3 Arbeidsavtalen

Ettersom UiS foreslår at ansettelse på innstegsvilkår bare bør knyttes til førsteamanuensisstillinger bør første setning avsluttes med «...fast ansettelse etter § 2.» Med samme begrunnelse bør «førsteamanuensis- eller» strykes fra andre setning.

§ 4 Midtveiseevaluering

Ved ansettelse med innstegsvilkår legges det en ekstra forventning til arbeidsgiver om å medvirke til videreutvikling av den ansattes kompetanse innenfor undervisning, forskning og formidling, særlig i første del av åremålsperioden. Dersom kandidaten på tross av dette ikke fyller den forventede utvikling bør det være mulig for arbeidsgiver å avslutte ansettelsesforholdet underveis i løpet. UiS foreslår derfor at følgende setning tas inn i forskriftens § 4: «Institusjonen kan avslutte åremålet dersom kandidaten etter veiledning ikke har nådd de fastsatte målene ifølge arbeidsavtalen.»

§ 5 Sluttevaluering

Første setning i andre avsnitt kan forstås som at det skal være fire medlemmer i komiteen. UiS foreslår at det oppnevnes tre medlemmer med professorkompetanse. Avsnittet foreslås endret til:

«Bedømmelseskomiteen skal ha tre medlemmer med professorkompetanse eller tilsvarende kompetanse på kandidatens fagområde. Det utpekes en leder blant komiteens medlemmer. Minst ett medlem skal være ansatt ved en utenlandsk institusjon og bare ett medlem kan være tilknyttet kandidatens egen institusjon. Begge kjønn skal om mulig være representert i komiteen».

§ 7 Rett til fast ansettelse

I samsvar med kommentarene til § 2 bør siste setning avsluttes som følger «...skal kandidaten ansettes fast som professor».

§ 10 Permisjoner og forlengelse av ansettelsesperioden

Yngre forskertalenter vil være i målgruppen for innstegsstillinger. Ettersom disse samtidig er i etableringsfasen kan åremålsperioden i innstegsstilling, med svangerskaps- og omsorgspermisjoner, gjerne strekke seg over 10-12 år. Slik langvarig midlertidig ansettelse er uheldig, både for den ansatte og institusjonen. Selv om det legges ned en betydelig innsats for å bygge en akademisk karriere, også i permisjonstiden, vil slike avbrudd for mange gjøre det vanskelig å nå kravene til fast ansettelse. For UiS vil det imidlertid være nærmest uaktuelt å avslutte et ansettelsesforhold med et forskertalent som har vært tilknyttet universitetet i 10-12 år. Med langsiktige bemanningsplaner vil vi søke å finne nye muligheter for kandidaten før åremålsperiodens utløp.

Med vennlig hilsen



Marit Boyesen
rektor



John Branem Møst
universitetsdirektør