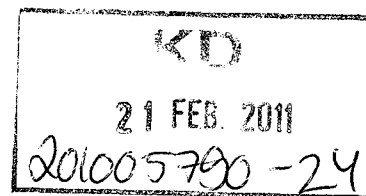


Det kongelige kunnskapsdepartement
Universitets- og høyskoleavdelingen
Pb 8119 Dep
0032 Oslo



Oslo den 17. februar 2011

AD: HØRING – TILTAK FOR Å REDUSERE ANTALL MIDLERTIDIGE STILLINGER

BI har aldri vært underlagt tjenestemannsloven med de adganger som der gis til midlertidighet. Da adgangen til å tilsette forskere på åremål ble fjernet fra Universitets- og høyskoleloven (UHL) pr 1.1. 2007 medførte dette at ulike institusjoner helt og holdent ble regulert av forskjellig lovverk. De ikke-statlige institusjonene, som ikke kommer inn under Tjenestemannsloven, (tjml) ble fra dette tidspunkt regulert av bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven (aml) for de forhold som gjelder midlertidige tilsetninger også for forskere.

Aml er svært restriktiv mht til midlertidige tilsetninger i forhold til de mulighetene som for eksempel Universitetet i Oslo og de andre statlige institusjonene har gjennom tjml, slik også utredningen viser. BIs adgang til midlertidige tilsetninger begrenser seg derfor til kvalifiserende åremålsstillinger som vitenskapelige assistenter, doktorgradsstipendiater og postdoktorer, samt vikariater ved fravær, engasjementer i stillinger hvor fast tilsetning er under behandling og de midlertidige bi-stillingene (de såkalte II'er-stillingene i 20% brøk). Det foretas ikke midlertidig ansettelse i vitenskapelige, pedagogiske, eller forskerstillinger utover dette. Det er ingen forskere tilsatt midlertidig på eksternfinansiert prosjekt eller andre prosjekter.

De anførte punktene i utredningen er dermed ikke betegnende for den situasjonen BI befinner seg. Det oppleves urimelig, så vel som uhensiktsmessig, at ikke alle har det samme lovverket å forholde seg til, slik som tilfellet var da adgangen til åremålstilsetninger av forskere var regulert i UHL. Situasjonen har ikke ført til flere tilsetninger av personer i rene forskerstillinger, snarere har BI ansatt langt færre forskere i slike stillinger de senere årene og denne måten har BI fått begrenset sin fleksibilitet i forskningsøyemed på oppdrag av kortere varighet på en uheldig måte. Dette innebærer blant annet færre muligheter å kunne få verdifull praksis særlig for yngre akademikere, samtidig som det vil kunne innbære at mulighetene til å få riktig kvalifikasjoner til riktig prosjekt/fagområde reduseres og presset på de som er tilknyttet prosjektene blir større for å utføre flere forskningsoppgaver innen et definert prosjekt. Mangelen på muligheter til å kunne bruke unge forskere i kortvarige

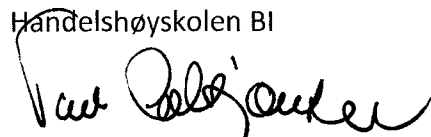
forskningsprosjekter har også fått den konsekvens at langt færre norske søker opptak på våre doktorgradsstudier.

Det er dessuten slik at det byr på utfordringer når forskningsprosjektene er slutført og det ikke nødvendigvis er tilgjengelige prosjekter innenfor det relevante fagområder. Situasjonen vil på sikt kunne føre til en utilsiktet dreining av kompetanseområder og mangel på relevant spisskompetanse.

Med et begrenset antall stillinger, sterkt stillingsvern og tidkrevende tilsettingsprosesser vil muligheten til å hevde seg på topp internasjonalt nivå fremstå som innskrenket for BI. Det er derfor ønskelig at det åpnes for et "tenure track"-løp, som gjør at institusjonene kan velge ut og drive frem de aller beste og deretter få anledning til å beholde dem som kvalifiserer seg og ikke vil måtte være tvunget til å tilsette fast dem som ikke når opp på toppnivå, siden det kan være problematisk å få identifisert toppkandidatene ved en ordinær tilsetting i en stilling på juniornivå. Et tenure track vil være langt bedre tilpasset de reelle behovene, enn gjennom ansettelse i postdoktorstillinger for de mest ambisiøse internasjonale akademikere. Postdoktor kategorien passer dårligere som rekrutteringsstrategi internasjonalt enn et tenure track, da det ikke er noen mulighet for fast tilsetting etter åremålsperiodens utløp. Det er dessuten et faktum at et postdoktorstipend ikke en særskilt verken kjent eller anerkjent posisjon internasjonalt, og dermed vanskeligere å få tiltrukket akademikere til Norge/BI med. Dersom for eksempel BI skal klatre på internasjonale rangeringslister, trengs dyktige forskeremner som kan publisere på høyt nivå. Dette bør således materialisere seg gjennom tilrettelegging også i rekrutteringsprosessen.

Reguleringene i UHL og tidkrevende tilsettingsprosesser er et hinder for utenlandsk rekruttering da erfaringene er at internasjonale kandidater ikke står løpet ut innenfor flere av våre fagområder fordi prosessen tar for lang tid i forhold til det som forventes og erfares i andre land. I et internasjonaliseringsperspektiv vil norske institusjoner dermed tape kampen om verdifull kunnskap. Muligheten til tenure track ville derfor etter BIs oppfatning kunne være et virkemiddel i en strategi om å få en større internasjonal bredde og oppmerksomhet.

Med vennlig hilsen
Handelshøyskolen BI



Tom Colbjørnsen
Rektor