

Dok. nummer 18/04633-2

Deres referanse:

Vår dato: 08.10.2018

Vår referanse: Marita Lien

Kunnskapsdepartementet
Postboks 8119 Dep.
0032 OSLO

Høringssvar fra Universitetet i Sørøst-Norge vedrørende forslag fra utvalg om endring i stillingsstrukturen

1. Innledning

Universitetet i Sørøst-Norge viser til høringsbrev fra Kunnskapsdepartementet om forslag fra utvalg om endring i stillingsstrukturen ved universiteter og høyskoler, datert 04.06.2018, med utsatt høringsfrist til 08.10.18.

Utvalget foreslår å plassere sektorens spekter av stillinger inn i tre kategorier, hver kategori med egen karrierestige. De tre stigenes er henholdsvis en *professor-stige*, en *forsker-lektor stige* og en *fagstøtte-stige*. I tillegg til disse stigenes kommer utdannings- og kvalifiseringsstillinger (stipendiat-, postdoktor og innstegsstillinger). Nivåene i hver stige bygger på EUs rammeverk for klassifisering av forskere, og er tilpasset dette slik at det også gjelder undervisningspersonell.

Utvalgets inngangsspørsmål er om dagens stillingsstruktur i tilstrekkelig grad ivaretar de oppgaver universiteter og høyskoler forventes å ivareta (samfunnsperspektiv) og om stillingsstrukturen legger godt nok til rette for karriereveier og stimulering til faglig utvikling hos den enkelte (individperspektiv). Med dette perspektivet som utgangspunkt lander man altså ned på at en stillingsstruktur som nevnt, vil være en hensiktsmessig løsning.

Universitetet i Sørøst-Norge mener Underdalsutvalget peker på sentrale problemstillinger i sektoren som det er viktig å ta tak i. Det er imidlertid vanskelig å få tak hva som ligger i de konkrete tiltakene og hvordan disse skal bidra til å oppnå det som utvalget peker på som de viktigste utfordringene som må løses.

2. Professor-stigen

Universitetet i Sørøst-Norge mener at professorløpet bør opprettholdes som i dag, men stiller seg ikke bak forslaget om et nytt felles toppnivå (4. trinn). I stedet foreslås å videreutvikle ordningen om «merittert professor» som er under etablering i sektoren der merittering av både undervisning og forskning legges til grunn. Dette vil etter USNs oppfatning ivareta likeverd mellom de to løpene.

3. Forsker-lektor-stigen

FL-stigen angis å være en kombinert stige som har som formål å anerkjenne og synliggjøre innsatsen til forskere og undervisere, samt sikre at UH-sektoren er fleksibel nok til å svare på et stadig større og mer sammensatt samfunnsoppdrag. Ansatte skal ha mulighet til å drive både forskning og utdanning, men vektingen vil varieres og styres etter institusjonens behov og den ansattes interesser og kompetanse. Stigen tar sikte på å videreføre trekk fra den tidligere dosent-stigen samtidig som det lages en stige for den voksende gruppen av forskere. USN er av den oppfatning at stigen kan gi større fleksibilitet for institusjonene og bedre utviklings- og karrieremuligheter. Men før vi tar endelig stilling til en slik endring må modellen utredes nærmere. Det må tydeliggjøres hva den gir av merverdi i forhold til dosent-stigen, forskjellene mellom professorstigen og FL-stigen, samt grenseoppgangen mellom forsker og lektor.

USN ønsker også å knytte noen kommentarer til de foreslåtte benevnelser og titler. Disse bør ses nærmere på og om det kan være andre alternativer, eventuelt felles tittel, slik at man i løpet av karrieren ikke behøver å endre tittel på bakgrunn av endret arbeidsforhold mellom forskning og undervisning. Det bør også være mulighet for å endre stillingsinnhold og ansvarsområde for den ansatte i tråd med virksomhetens behov.

USN er også opptatt av at FL-stigen blir en attraktiv og ansett karrierevei på lik linje med professor-stigen og det må derfor gjøres et videre arbeid med å konkretisere innholdet og formålet med FL-stigen.

Det hevdes at innføring av en FL-stigen vil kunne bidra til at flere ansettes fast. Det pekes på (s. 13) at forskerstillingen reflekterer den økende andelen av ekstern prosjektfinansiering i sektoren og at forskerstillingen representerer en gruppe av vitenskapelig ansatte som, på bakgrunn av «fortrinnsretten i regelverket», ikke deltar i undervisningen ved institusjonene.

Det er imidlertid vanskelig å se hvordan innføring av en FL-stige vil endre forholdene på en slik måte som antydes, selv om mulighet til fast stilling er ønskelig fra arbeidsgivers side og vil gjøre stillingene mer attraktive. Den arbeidsrettslige lovgivningen det henvises til vil gjøre seg gjeldende også etter en evt. innføring av ny stillingsstruktur i universitets- og høyskolesektoren. Institusjonene må, som tidligere, forholde seg til at det ikke er adgang til å benytte midlertidig ansettelse med hjemmel i statsansatteloven § 9 nr. 1 a) når den ansatte skal utføre oppgaver som er lagt til virksomheten som en varig ordning, jf. Prop. 94 .L side 121. Etter innføring av ny statsansattelov (fom. 01.07.17) er det fastsatt at fortrinnsrett ikke kan gjøres gjeldende til stilling som professor, dosent, førsteamanuensis eller førstelektor, med mindre arbeidstakeren er sagt opp fra en slik stilling, jf. forskrift til lov om statens ansatte § 8 litra j).

Når det gjelder eksternt finansierte stillinger som «helt ut, eller i det alt vesentlige, finansieres ved inntektsoverføring fra en annen virksomhet» (jf. PRE-2017-06-21-838 punkt 4.4.3), så har den arbeidsrettslige lovgivningen i disse tilfellene tatt høyde for arbeidsgivers behov for fleksibilitet ved forenkling av både etablering og avviking av tilsettingsforholdet. Blant annet er det fastsatt unntak fra kunngjøringsplikten for oppdragsstillinger som er eksternt finansierte (jf. forskrift til lov om statens ansatte § 3 nr. 3). Videre vil bortfall av den eksterne finansieringen utgjøre saklig grunn til oppsigelse for arbeidsgiver selv om vedkommende ansatte har oppnådd fast ansettelse etter treårsregelen (jf. lov om statens ansatte § 9 nr. 3, jf. § 19 nr. 1). Hensynet bak oppsigelsesadgangen er nettopp å ivareta arbeidsgivers behov for forutsigbarhet og fleksibilitet.

Det er for øvrig riktig at mye av forskningen i sektoren baseres på ekstern finansiering (Forskningsrådet, EU, næringsliv mv.). Mange institusjoner i sektoren, særlig de mindre, er langt på vei avhengig av slik finansiering for å opprettholde et godt forskningsmiljø, både kvalitativt og kvantitativt.

4. Fagstøtte-stigen

Fagstøtte-gruppen er ment å omfatte stillinger som understøtter forskning og utdanning og andre deler av sektorens samfunnsoppdrag. Hva som vil være fagstøttefunksjon vil variere fra fag til fag, alt fra ingeniører, teknikere, feltarkeologer, bibliotekarer og programmerere. USN stiller seg bak synspunktene om at arbeidsoppgavene i disse stillingskategoriene i større grad bør anerkjennes og profesjonaliseres og at karriereveier bør tydeliggjøres. Dette vil igjen bidra til økt kvalitet på de oppgavene som omfattes av uh-

sektorens primæroppgaver.

Det antas imidlertid at det kan oppstå utfordringer mht. avgrensning mot administrative stillinger og FL-stigen. Videre bør derfor funksjoner og roller i fagstøtte-stigen utredes nærmere.

5. Postdoktorstillinger og innstegsstillinger

I tråd med ønsket om å tydeliggjøre roller og karriereveier i tre stiger, foreslår utvalget en spissing av postdoktorstillingen. Utvalget anbefaler at bruken av postdoktorstillingen snevres inn, men at postdoktorperioden til gjengjeld bør økes til 4 år med 25% undervisnings- og veiledningsplikt. USN stiller seg bak forslaget om en strammere bruk av postdoc-stillingene og mener at dette kan bidra til bedre og mer målrettet rekruttering i academia ved at dette vil føre til godt kvalifiserte kandidater til professorstillinger og andre stillinger.

6. Ph.D.- grad

USN stiller seg ikke bak forslaget om egen profesjonsrettet Ph.D. og mener at det ikke er behov for egne grader innen fagfelt og temaområder. Graden har etter USN sin oppfatning tilstrekkelig grad av fleksibilitet slik den er i dag.

7. Øvrige bemerkninger

Rekruttering av og karriereutvikling blant kvinner, herunder den lave andelen kvinnelige professorer (s. 10), trekkes frem. Vi kan imidlertid ikke se at innføring av en ny stillingsstruktur vil møte de utfordringene sektoren står overfor med hensyn til dette. USN anser det som viktig at institusjonene selv oppretter parallelle tiltak for å imøtekomme utfordringene på dette punkt.

USN ønsker også å understreke viktigheten av koordinering og gjenkjennerbarhet internasjonalt mht. titler. Det forutsettes at benevelser og titler ved en eventuell innføring av ny stillingsstruktur også gir mening internasjonalt.

Det antas at innføring av en ny stillingsstruktur krever endringer i forskrift om ansettelses og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger. Det er viktig at de tre karriereveiene blir tydelige og forutsigbare, og at det ikke legges opp til en mulighet for å kunne søke opprykk eller påberope seg fortrinnsrett på tvers av karrierestigene. Overgang mellom de ulike stigenes bør skje gjennom åpen konkurranse og i tråd med kvalifiseringsprinsippet.

Vennlig hilsen

Petter Aasen

Rektor
Universitetet i Sørøst- Norge

Elisabeth E. Borhaug

Personal- og organisasjonsdirektør
Personal- og organisasjonsavdelingen

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke håndskrevne signaturer.

Vedlegg:

Liste over kopimottakere:

