

HØRINGSSVAR - ENDRINGER I FORSKRIFT OM ANSETTELSE OG OPPRYKK I UNDERVISNINGS- OG FORSKERSTILLING

Norsk Tjenestemannslag (NTL) har følgende høringssvar til forslag til endringer i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger.

Innledende kommentarer

Dagens ordning med felles stillingsstruktur og tilhørende opprykksordninger er et gode både for de ansatte, institusjonene og for den samlede kunnskapsproduksjonen i Norge ved at den stimulerer til faglig utvikling og økt kvalitet. For de ansatte er ordningen den viktigste måten de vitenskapelig tilsatte kan påvirke sin lønns- og karriereutvikling på. Videre oppmuntrer ordningen til egeninnsats, kompetanseutvikling og faglig fornyelse.

Det er imidlertid behov for å forbedre dagens opprykksordning for å fremme en tydeligere nasjonal standard for kvalifikasjonskravene til de ulike stillingene på nasjonalt nivå. I dag er det for stort sprik mellom institusjonene i hvordan minstekravene operasjonaliseres, og for stor forskjell på kravene for å bli tilsatt versus få opprykk til en og samme stilling. Samtidig er det lettere å bli tilsatt enn å få opprykk ved at det kreves enstemmighet i kommisjonsvurderingen ved opprykk mens det kun kreves flertall ved tilsetting.

Det vil være til stor fordel for fagmiljøene i Norge om vi kan etablere ordninger for å skape felles forventninger om kvalitet, bredde og dybde til de ulike stillingsnivåene innenfor de ulike fagene. NTL foreslår derfor at det med utgangspunkt i de nasjonale fakultetsmøtene utarbeides tydeligere minstekrav til de vitenskapelige stillingene, og at det innføres like krav i kommisjonsvurderingene både ved tilsetting og opprykk. Dette vil bidra til å sikre det nasjonale nivået og samtidig redusere antallet ikke-reelle søkere til utlyste stillinger.

NTL har følgende kommentarer til de foreslåtte endringene, i den rekkefølge de er listet opp i høringsbrevet.

Opprykk til høyere stillingsnivå kan bare gis på bakgrunn av kompetansevurdering

Kunnskapsdepartementet (KD) ønsker å fjerne praksisen med at vitenskapelig ansatte søker stilling ved andre institusjoner for å få en bedømming av kompetanse som leder til opprykk ved nåværende arbeidssted. NTL erkjenner at dette er en utfordring, men støtter ikke det løsningsforslaget som legges frem. Årsaken til praksisen om med å søke stillingen for å få en professorbedømming, er etter vår mening de ulike kravene som legges til grunn ved henholdsvis tilsetting og opprykk.

NTL mener at ansattes innsats for å kvalifisere seg til en toppstilling er en styrke for institusjonene. Institusjonen har anledning til å utforme en betenkning ved kunngjøring og tilsetting i stilling. Personlige opprykk til ansatte skjer etter at den enkelte allerede er tilsatt ved

institusjonen, og det er vanskelig å forstå hvilke fordeler institusjonen får ved å nekte de ansatte opprykk på grunnlag av kompetansebedømming.

Dagens ordning medfører at det melder seg ikke-reelle søkere på utlyste vitenskapelige stillinger som kun ønsker å bruke kompetansevurderingen til opprykk på egen institusjon. Det merarbeidet dette gir for institusjonene i tilsettingsprosessene brukes som argument for å fjerne adgangen til opprykk som følge av kompetansebedømming fra andre institusjoner. NTL er imidlertid svært usikker på om forslaget vil føre til færre sakkyndige komiteer. Når alle som ønsker opprykk innen et fagområde ikke lenger kan benytte muligheten som ligger i en stillingsutlysning tvinges alle til å søke egen institusjon om opprykk og resultatet kan like gjerne være at det blir behov for flere sakkyndige komiteer.

Bedømmelsen av vitenskapelig kompetanse vil alltid ha et element av subjektivitet og være gjenstand for diskusjon. Det vil ikke endre seg om institusjonene selv bestemmer kriteriene for bedømming av kompetanse og overlates alt ansvar for nedsetting av sakkyndige komiteer. I verste fall kan forslaget medføre at enkeltpersoner som er kommet i konflikt med andre i eget fagmiljø bevisst blir holdt tilbake fra opprykk ved at innflytelsesrike personer ved egen institusjon øver kontroll over interne opprykk.

NTL foreslår at det innføres samme kriterier ved tilsetting som ved opprykk ved at det stilles like krav i kommisjonsvurderingene både ved tilsetting og opprykk. Vi mener det vil redusere antallet ikke-reelle søkere på en bedre måte enn departementets forslag. Dette kan ivaretas ved at det stilles krav om flertallsbeslutning i kommisjonsvurderingene både ved ansettelse og opprykk. Krav om enstemmighet kan medføre at fagpersoner som representerer andre faglige synspunkter enn de dominerende blir underkjent i kommisjonsvurderingene. Krav om alminnelig flertall er derfor å foretrekke. Dette vil ikke være til hinder for at institusjonene kan tiltrekke seg de beste professorene. De institusjonene som tilbyr de beste forsknings- og arbeidsvilkårene vil hevde seg i konkurransen om de beste kandidatene. NTL vil i denne sammenheng understreke nødvendigheten av langsiktig finansiering av høyere utdanning og forskning, samt større bruk av faste stillinger.

Adgang til å søke opprykk i forbindelse med søknad på lavere stilling oppheves

NTL har ingen innsigelser til dette forslaget.

Institusjonen/avdelingen kan fastsette generelle stillingskrav

NTL mener det må innføres nasjonale minstekrav til professorkompetanse. Det er i dag kun veiledende krav fra nasjonale fakultetsmøter innenfor humaniora, medisin, samfunnsvitenskap og psykologi. De matematisk-naturvitenskapelige fagene har kun forskriftens krav til vitenskapelig produksjon. Det vil være naturlig at de nasjonale fakultetsmøtene har en rolle i å utforme de nasjonale minstekravene. Eventuelle tilleggskriterier må være knyttet til betenkningen og oppgavene som tillegges stillingen.

NTL mener at den en professor skal være en professor, uansett hvilket lærested vedkommende jobber ved.

KDs forslag til endring av forskriften medfører at dagens nasjonale felles stillingsstruktur forsvinner til fordel for lokale stillingsstrukturer ved hver enkelt institusjon som vil ha sine egne kvalifikasjonskrav til de forskjellige stillingene. Det er nødvendig å arbeide for å sikre nasjonale standarder for de kvalitetskrav som skal stilles ved stillingsutlysninger og stillingsopprykk.

Den felles stillingsstrukturen har sikret en felles forståelse blant arbeidsgivere, ansatte og potensielle rekrutter om hvordan den vitenskapelige karriereveien ser ut og hvilken kompetanse de ulike stillingene krever. Med endringsforslaget vil det bli vanskeligere å etablere faglige standarder på tvers av institusjoner, og det vil utvikle seg nivåforskjeller mellom institusjonene til hinder for samarbeid og mobilitet. Videre vil forslaget gjøre det vitenskapelige karriereløpet mer uoversiktlig, med negative konsekvenser for rekrutteringen til sektoren. Forslaget vil også kunne føre til mindre mobilitet i sektoren. Når de enkelte institusjonene selv kan fastsette generelle kvalifikasjonskrav vil det bli vanskeligere å skifte jobb mellom institusjonene i sektoren fordi kravene til samme stilling vil variere.

Den pågående strukturprosessen i universitets- og høyskolesektoren vil kunne føre til en kraftig reduksjon i antall institusjoner i sektoren. Muligheten for å sikre en nasjonal koordinering av kvalitetskravene til de enkelte stillingene innenfor ulike fag blir dermed langt enklere.

Overgangsordninger mellom de to karriereveiene oppheves

NTL er uenig med KDs forslag om et skille mellom karriereveiene for professor og dosent. Professorkompetanse krever pedagogisk kompetanse. Et klart skille mellom karriereveiene bryter med kravet om forskningsbasert utdanning og medfører at døren lukkes for gode undervisere som ønsker en videre karriere innenfor forskning, og vice versa.

NTL krever derfor at mobilitetsmulighetene mellom karriereløpene bør opprettholdes. Det bør utvikles klare kriterier for hvilken kompetanse som er nødvendig for å skifte løp.

Det er i dag liten mobilitet mellom undervisning og forskning. Mangel på en nasjonal minstestandard for ansettelse og opprykk er et ytterligere hinder for mobilitet mellom institusjonene samt mellom undervisning og forskning.

Ansatte amanuenser, høyskolelektorer og universitetslektorer må ha tiltrådt

NTL anerkjenner behovet for å likestille disse stillingene med opprykksordningen til dosent og professor, men mener likevel at forslaget til endring ikke er godt. Ingen av disse stillingene er naturlig åremålsstillinger. Derfor er det uklart hva KD tenker på når det beskriver åremål spesielt. Disse stillingene brukes gjerne til vikariater og eventuelt andre hjemler for midlertidig tilsetning etter Tjenestemannsloven.

NTL kan ikke akseptere at man her skal diskriminere midlertidige- og deltidsansatte. Vi krever isteden at forskriften endres i motsatt vei, slik at også andre midlertidige og deltidsansatte førsteamanuenser og førstelektorer skal kunne søke om opprykk på linje med andre.

Bedømmingskomiteer ved opprykk

NTL støtter forslaget. Vi gjør imidlertid oppmerksom på at det i enkelte fag kan bli vanskelig å finne fagpersoner fra andre institusjoner. Strukturprosessen vil føre til at dette er et problem som kan oppstå oftere. NTL ber derfor departementet vurdere om det er hensiktsmessig å lage en unntaksregel for slike tilfeller.

Med hilsen

NORSK TJENESTEMANNSLAG



Kjersti Barsok
første nestleder



Thomas Sandvik
forbundssekretær