

Høringssvar fra Akademiet for yngre forskere til NOU 2020:3 – Ny lov om universiteter og høyskoler

Akademiet for yngre forskere (AYF) takker for anledning til å ta del i høringen om NOU 2020:3 Ny lov om universiteter og høyskoler. Vi har valgt å svare på enkelte deler av NOU-en og har strukturert høringssvaret vårt etter de relevante kapitlene i utredningen.

Innledningsvis ønsker vi imidlertid å løfte frem tre bærende prinsipper for AYF i vårt forskningspolitiske arbeid: akademisk frihet, autonomi og gratisprinsippet. For AYF danner den akademiske frihet (kap. 15) selve grunnlaget for at vi som samfunn kan ha frie og robuste forskningsmiljøer. Skal norske universiteter og høyskoler levere på sitt betydelige samfunnsoppdrag, må deres institusjonelle autonomi også ivaretas. Til slutt må gratisprinsippet (kap. 18) ligge fast i samme omfang som i dag, både for norske og internasjonale studenter. Vi mener at utbredt tilgang til høyere utdanning er en viktig verdi og et viktig samfunns gode. Derfor må gratisprinsippet videreføres for å sikre lik rett og mulighet til utdanning for alle.

Et lovverk for landets universiteter og høyskoler må således ivareta faglig autonomi i styring av institusjonene, sikre fri og uavhengig forskning samt opprettholde gratisprinsippet for høyere utdanning.

Kap. 14: Norsk som fagspråk

AYF mener at UH-sektoren bærer et viktig ansvar for å utvikle og vedlikeholde norsk som fagspråk. AYF erfarer likevel at det både er ulik praksis og varierende omfang på tilbudene om norsk språkopplæring som gis til internasjonale studenter og ansatte ved de forskjellige institusjonene. Det varierer også om språkopplæringen er et tilbud den ansatte får gratis fra arbeidsgiver, eller om man må betale for det selv.

Vi foreslår derfor en lovfestet rett til *gratis* norskopplæring for fremmedspråklige ansatte. I vår rapport [«Rom for mangfold i akademia»](#) (2018) viser AYF at det er stor variasjon i tilbudene som denne gruppen mottar. Hele 40 prosent av respondentene i undersøkelsen vår mottok ikke tilbud om norskopplæring. Rapporten viste også at det er et betydelig ønske om mer støtte til norskopplæring. Mer og bedre språkopplæring vil derfor være et viktig tiltak for å inkludere fremmedspråklige ansatte i norsk akademia.

AYF mener at dette vil gi denne gruppen bedre mulighet til å delta i demokratiske prosesser på arbeidsplassen samt gjøre det enklere for dem å ta del i de samme undervisnings-, veilednings- og administrative oppgaver som norsktalende vitenskapelig ansatte. I tillegg mener vi at et styrket norsktilbud vil kunne bidra til å opprettholde norsk som fagspråk i sektoren, blant annet ved at flere vitenskapelig ansatte vil bli i stand til å formidle forskningen sin på norsk. Således ønsker AYF å sikre at både midlertidig og fast ansatte ved UH-institusjoner får en lovfestet rett til et språkopplæringstilbud på B2-nivå.

Derfor mener AYF at man bør lovfeste rett til gratis norskopplæring for fremmedspråklige ansatte, da dette vil bidra til inkludering og styrke norsk som fagspråk.

Kap. 17: Opptak

AYF vil innlede med å si at tiden virker moden for å ta en ny, helhetlig vurdering av poengberegningssystemet for høyere utdanning. Som det blir påpekt i NOU-en, kan tilleggspoeng i dag deles opp i to kategorier: (i) poeng man får på bakgrunn av hvilke typer *fag* man har tatt på videregående, (ii) og poeng som gis for forhold som knytter seg til ting du har gjort *utenfor og etter* den faglige opplæringen du har fått på videregående skole (s. 146).

Når man ser på dette systemet med tilleggspoeng i sin helhet, virker det fra AYFs ståsted noe vilkårlig. Det er litt vanskelig å forstå hvorfor man får særskilte tilleggspoeng for visse typer fag og ikke for andre. Som NOU-en påpeker i boks 17.3, har disse tilleggspoengene for fag ofte sammenheng med politiske ønsker om å øke antall elever som tar spesifikke fagkombinasjoner på videregående. Spørsmålet er hvor relevante disse politiske ønskene er for hvordan elever bør innrette fagporteføljen sin i dag.

AYF ønsker derfor at man foretar en helhetlig vurdering av poengberegningssystemet på nytt, for å se om alle tilleggspoengene er like egnet til å avgjøre hvem som får adgang til høyere utdanning.

Vi vil likevel ta opp to poengregler ved dagens opptakssystem som vi mener bør revideres, uavhengig av om det skjer en helhetlig gjennomgang av ordningen eller ikke.

- *Alderspoeng*

AYF er kritisk til at studenter får alderspoeng når de søker opptak til høyere utdanning. [NIFUs rapport nr. 2020:4](#) fastslår at «alderspoeng får stor betydning i dagens regelverk, spesielt på de attraktive studiene. Både i psykologi, jus og medisin ser vi at søkere i ordinær kvote som får tilbud om plass, stort sett er de som har maksimalt eller nesten maksimalt med alderspoeng» (s. 134).

Sett fra AYFs ståsted er det et betenkelig funn at alderspoeng kan bety at motiverte elever vente i flere år til de får nok alderspoeng, før de kan ta fatt på studiet. Det kan føre til at unge forskertalenter får utsatt forskerkarrieren sin fordi de kom sent i gang med studiet på grunn av alderspoeng.

AYF mener derfor at alderspoeng eller tilsvarende indikator bør gi grunnlag for tilleggspoeng i opptak til høyreutdanning.

- *Kjønnspoeng*

AYF er kritisk til at utvalget foreslår å fjerne kjønnspoeng, og frykter at en lovendring nå vil være forhastet – særlig i lys av at Kunnskapsdepartementet er midt i en prosess med å evaluere opptaksregelverket ved høyere studier, et arbeid som først skal være ferdig høsten 2020.

AYF er opptatt av å sikre god kjønnsbalanse både blant midlertidig og fast ansatte akademikere i norsk UH-sektor. Ifølge [EU-kommisjonens rapport «She Figures» fra 2018](#) er kvinneandelen blant professorer kun 31 prosent, mens den ligger på 60 prosent blant stipendiatene, og det vil ikke oppnås noen kjønnsbalanse blant professorer innen 2040 med dagens system. Vi mener at et helt avgjørende premiss for å kunne ansette fra det underrepresenterte kjønn er at søkermassen til en stilling inneholder kvalifiserte søkere av begge kjønn.

AYF er derfor overrasket over at utvalget gikk inn for å endre lovverket for kjønnspoeng før NIFU-rapporten om opptak til høyere utdanning var klar. Ifølge [NIFUs rapport nr. 2020:4](#) har kjønnspoeng en vesentlig innvirkning på kjønns sammensetningen ved flere studier. Vi frykter derfor at det kan få

store konsekvenser for kjønnsbalansen ved rekruttering til forskerstillinger dersom man tar sikte på å fjerne kjønnspoeng nå, i en forhastet prosess.

AYF mener derfor at kjønnspoeng eller en tilsvarende indikator bør opprettholdes som en del av opptaket til høyere utdanning, for å sikre kjønnsbalanse i rekruttering til forskerstillinger.

Kap. 27: Styret og ledelse

AYF mener at dagens ordning hvor institusjonene selv bestemmer om de vil ha intern eller ekstern styreleder, bør beholdes og styrkes. Institusjonene skal selv kunne velge om de vil ha valgt eller ansatt rektor og om rektor skal fortsette å være styreleder.

Likevel støtter AYF *mindretallets innstilling* om at rektor bør være styreleder. Vi mener at mindretallet argumenterer godt i NOU-en for hvorfor dette er en foretrukket modell, blant annet ved at: «en valgt rektor som styreleder gir ... en klar faglig ledelse av institusjonene og en institusjonell forankring hos de ansatte med en grunnleggende innsikt i universitets- og høyskolesektorens egenart. [Dette] støtter også opp under institusjonenes autonomi.» (s. 269)

AYF mener at en ordning med påtvunget valgt rektor og ekstern styreleder vil skape et uklart forhold mellom rektor og styret - og at dette vil kunne skape et økt krysspress på de valgte rektorene. Videre vil en ekstern styreleder som velges av departementet også kunne føre til økt politisk styring av institusjoner med valgt ledelse. Vi ser på dette som en ytterligere innskrenkning av institusjonenes autonomi.

AYF mener prinsipielt at institusjonene i UH-sektoren skal ha autonomi til å velge sin egen styringsform, og denne autonomien må sikres gjennom lovverket.

Selv om det bør være opp til institusjonene selv å velge styringsmodell, mener AYF også på prinsipielt grunnlag at valgt rektor er å foretrekke. Dette fordi et direkte demokratisk mandat gir rektor, og dermed institusjonene, sterkere autonomi og legitimitet.

AYF mener derfor at UH-institusjonene bør sikres en lovfestet autonomi til å velge sin egen styringsform.

- Midlertidig ansattes representasjon i universitetsstyret

AYF mener at representasjonen til de midlertidig vitenskapelig ansatte er for dårlig ivaretatt under dagens lovverk. Midlertidig vitenskapelig ansatte har kun ettårig funksjonstid i universitetsstyret, sammenlignet med de fire årene som resten av ansatterepresentantene i styret får.

Gitt at de fleste midlertidig ansatte har kontraktsperioder på under fire år, er det rimelig at de heller ikke blir valgt inn for hele denne perioden. De bør likevel ha *muligheten* til å sitte hele perioden, sammen med resten av styret, dersom de vinner gjenvalg. AYF mener derfor at man bør øke antall perioder i styret for midlertidig vitenskapelig ansatte fra to til fire valgperioder dersom man har ettårig funksjonstid.

AYF foreslår også å endre §3-4 slik at andelen midlertidig ansatte man behøver for å få representasjon i styret, senkes fra 25 til 15 prosent. Dette vil sikre at denne ansattgruppen også blir representert i UH-institusjonens viktigste styringsorgan. Ettersom sektoren ønsker at man skal redusere andelen midlertidig ansatte, er det også naturlig at man reduserer den lovfestede prosentandelen denne gruppen må utgjøre før de får representasjon i universitetsstyret.

Akademiet for yngre forskere

AYF mener derfor at man bør øke antall perioder i universitetsstyret for midlertidig vitenskapelig ansatte fra to til fire år, og at man må senke kravet om andelen midlertidig ansatte for representasjon i universitetsstyret til 15 prosent.

- *Lovfeste at alle utdanningsinstitusjoner har en stipendiat- og postdoktororganisasjon*

Til slutt ønsker AYF å fremme et helt nytt forslag til hvordan man kan sikre bedre representasjon av unge forskere i rekrutteringsstillinger ved UH-institusjoner. Vi foreslår at alle utdanningsinstitusjoner blir pålagt å ha en stipendiat- og postdoktororganisasjon.

Flere utdanningsinstitusjoner, blant annet UiA, NTNU, UiO, UiB og Menighetsfakultetet, har hatt positive erfaringer med å opprette slike organisasjoner for sine ansatte i rekrutteringsstillinger. På lik linje med at studentene har en lovfestet rett til å ha sitt eget studentparlament eller tilsvarende organ, bør stipendiater og postdoktorer ha en lovfestet rett til en formell organisasjon som kan representere denne gruppen ansatte.

Styret i disse organisasjonene må kompenseres med forlengelse av kontrakt for det ekstra arbeidet som legges ned. Som et eksempel blir styremedlemmer i DION (interesseorganisasjonen for midlertidig vitenskapelig ansatte ved NTNU) kompensert med én måneds forlengelse av kontrakt (leder får to måneder) eller tilsvarende reduksjon i pliktarbeid.

Gjennom en slik type organisasjon sikres stipendiater og postdoktorer en mulighet til å ha et faglig nettverk, i tillegg til at de sikres representasjon og felles interesser. Det vil gjøre det enklere for institusjonens ledelse å ha en dialog med stipendiatene og postdoktorene, siden de vil ha én enkelt organisasjon å forholde seg til.

AYF mener derfor at det bør lovfestes at alle utdanningsinstitusjoner har en stipendiat- og postdoktororganisasjon, og at disse har en plass i utdanningsinstitusjonens organisasjonsstruktur.

Kap 28: Ansettelser

- *Fast ansettelse bør være hovedregelen*

AYF verdsetter utvalgets grundige diskusjon av problemstillingene rundt ekstern finansiering (28.5.5) og midlertidige ansettelser (28.5.6). Vi støtter beskrivelsen av konsekvensene midlertidige ansettelser har for den akademiske friheten, både når det gjelder midlertidig ansatte forskeres opplevelse av begrensning i ytringsfrihet og press og påvirkning fra eksterne finansieringskilder. I likhet med utvalget mener AYF at en drift med fast ansettelse som hovedregel vil bidra til å styrke konkurranseevnen til universiteter og høyskoler. I tillegg mener vi det vil bidra til å øke kvaliteten på forskningen, gjennom at unge forskertalenter i større grad vil kunne prioritere langsiktige forskningsprosjekter av høy kvalitet fremfor kortsiktige mål, som dagens system legger til rette for.

- *Innstramming i bruk av postdoktorstilling kan være positivt, men kan også ha utilsiktede konsekvenser*

Når det gjelder utvalgets forslag om en tilføyelse i bestemmelsen i § 6-4 fjerde ledd, om at det ikke skal være adgang til å gi ansettelse for mer enn én periode som postdoktor, støtter AYF behovet for en innstramming i bruk av postdoktorstillingen. Dette for å sikre at den skal være en reell rekrutteringsstilling som gir den ansatte mulighet til å kvalifisere seg til en fast undervisnings- og forskerstilling. Samtidig vil vi påpeke noen problemstillinger som dessverre ikke er diskutert i utvalgets

Akademiet for yngre forskere

utredning. AYF anbefaler en utredning av konsekvensene av den foreslåtte innstrammingen i postdoktorstillingen, med utgangspunkt i følgende punkter:

For det første bør en slik innstramming følges av en presisering av en minste åremåls lengde for en postdoktorstilling. Vi mener den bør være på minimum tre år for å sikre at én periode i en slik stilling skal innebære en reell mulighet til kvalifisering til faste undervisnings- og forskerstillinger. I tillegg må institusjonene være forpliktet til å tilby god karriereveiledning og anledning for den ansatte til å skaffe seg erfaring på alle områder som kreves for fast ansettelse i kombinerte stillinger.

For det andre er det i dag slik at de fleste kandidater etter endt postdoktorperiode trenger å opparbeide seg ytterligere kompetanse for å nå opp i konkurransen om faste kombinerte stillinger. Realiteten er at mange postdoktorer går over i midlertidige forskerstillinger, noe som vil kunne få økt utbredelse dersom innstrammingen i antall postdoktorstillinger blir en realitet. Dette gjelder blant annet ledere for prosjekter med finansiering fra Forskningsrådets Unge forskertalenter og ERC Starting Grant. For denne gruppen vil et åpenbart karrieremål være faste, kombinerte stillinger. I midlertidige forskerstillinger er imidlertid tilgangen til kvalifiseringsoppgaver utover den rene forskningen sterkt begrenset. For eksempel: Ved Universitetet i Oslo er gjeldende praksis at midlertidig ansatte i forskerstillinger ikke får anledning til å undervise eller veilede studenter, selv om det ikke er noe i forskriften eller regelverket for ansettelse i forskerstillinger som er til hinder for dette. AYF mener det er viktig at vi bidrar til at det også innenfor stillingskategorien «forsker» legges til rette for en karrierevei mot faste kombinerte stillinger med mulighet til å opparbeide seg undervisningskompetanse i tillegg til å forske og publisere. Vi mener også at det er et paradoks at ansatte i postdoktorstillinger og midlertidige forskerstillinger i praksis ofte har de samme oppgavene og karrieremålene, men i teorien skal kvalifisere til ulike løp.

For det tredje kan en innstramming av postdoktorstillingen ved norske institusjoner ha som konsekvens at kandidater med postdoktorerfaring fra utlandet vil stille sterkere enn kandidater med bakgrunn fra norske institusjoner. Slik vi leser lovforslaget, legges det ingen begrensninger på antall postdoktorperioder ved utenlandske institusjoner for ansettelse i postdoktorstillinger. Vi risikerer å komme i situasjoner der søkere med én eller flere postdoktorperioder fra utlandet vil være formelt kvalifisert til en postdoktorstilling ved en norsk institusjon, mens en lokal søker som allerede har innehatt en slik postdoktorstilling, ikke vil være kvalifisert. Dette mener vi vil være en uheldig konsekvens av den foreslåtte innstrammingen.

AYFs hovedanbefalinger er:

- Gratisprinsippet bør ligge fast i samme omfang som i dag.
- Retten til gratis norskopplæring for fremmedspråklige ansatte bør lovfestes.
- Det bør gjennomføres en helhetlig vurdering av poengberegningssystemet for høyere utdanning.
- Alderspoeng bør fjernes ved opptak til høyere utdanning.
- Kjønnspoeng bør opprettholdes ved opptak til høyere utdanning, for å sikre kjønnsbalanse i rekrutteringen til forskerstillinger.
- UH-institusjonene bør sikres en lovfestet autonomi til å velge sin egen styringsform.
- Antall perioder i universitetsstyret for midlertidig vitenskapelig ansatte bør økes fra to til fire valgperioder.

Akademiet for yngre forskere

- Man bør senke kravet om andelen midlertidig ansatte for representasjon i universitetsstyret fra 25 prosent til 15 prosent.
- Det bør lovfestes at alle institusjoner har sin egen postdoktor- og stipendiatororganisasjon.
- Faste ansettelser bør være hovedregelen.
- Innstramming i bruk av postdoktorstilling kan være positivt, men kan også ha utilsiktede konsekvenser, og dette bør utredes før det lovfestes.
- Det bør være en minste åremåls lengde for postdoktorer på tre år.