

Lovutvalget UH

Postboks 1025 Sentrum, 0104 Oslo
Telefon 21 02 34 00
Besøksadresse Tullins gate 2
Kontingentkonto 8380 08 68621
Bankkonto annet 8380 08 68605
post@forskerforbundet.no
www.forskerforbundet.no
Foretaksnr 971 422 505

Deres ref:

Vår ref: 186756

Vår dato: 19.12.18

Innspill til Universitets- og høyskolelovutvalget om ansettelse

Forskerforbundet oversender med dette et første innspill til lovutvalget i forlengelse av innspillmøtet om regelverket for ansettelse ved universiteter og høyskoler.

Ansettelse ved universiteter og høyskoler er regulert i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven, med de særregler som følger av universitets- og høyskoleloven (UH-loven) § 6-1.

Vi vil nedenfor først ta opp forslag til endringer i UH-loven og forskrifter til UH-loven. Deretter vil vi komme inn på statsansatteloven og en av forskriftene til statsansatteloven. Avslutningsvis vil vi kommentere stillingsstrukturen og det vitenskapelige karriereløpet.

1. UH-loven

Forskerforbundet foreslår tre konkrete endringer til ansettelsesreglene i kapittel 6 i UH-loven.

Gjennomføring av intervju

UH-loven regulerer utlysning og ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger i § 6-3. Her heter det i nr (3) blant annet at «Ansettelsesorganet kan avgjøre at det i tillegg skal gjennomføres intervju, prøveforelesninger eller andre prøver.» Ansettelse er den viktigste investeringen virksomhetene gjennomfører og Forskerforbundet er opptatt av at den best kvalifiserte blir tilsatt. Forbundet mener i tråd med dette at intervju og prøveforelesning bør være en normalordning ved ansettelse. Vi foreslår derfor følgende endring i ordlyden i §6-3 (3):

(3) Ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger skjer på grunnlag av innstilling. Innstilling skjer ut fra sakkyndig bedømmelse etter den stillingsbeskrivelse som er gitt i utlysning og betenkning. *Det skal normalt Ansettelsesorganet kan avgjøre at det i tillegg skal gjennomføres intervju, prøveforelesninger eller andre prøver.* Ansettelsesorganet kan i særskilte tilfeller bestemme at kravet om sakkyndig bedømmelse kan fravikes for undervisnings- og forskerstillinger som ikke er førstestillinger eller professorstillinger. Når det foretas sakkyndig bedømmelse, skal begge kjønn være representert blant de sakkyndige. Det skal legges vekt på likestillingshensyn ved ansettelse. I stillinger hvor det stilles krav om pedagogiske kvalifikasjoner, skal det foretas en særskilt

vurdering av om søkerne oppfyller disse. Styret gir nærmere regler om bedømmelsen, jf. likevel sjette ledd.

Åremål begrunnet med skapende og utøvende kunstnerisk kompetanse

I dag åpner UH-loven for ansettelse på åremål i undervisnings- og forskerstillinger når skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse inngår som et vesentlig element i kompetansekravet, jf. §6-4 (1) bokstav j. Hjemmelen er begrunnet med at den enkelte stillingsinnehaver skal være utøvende kunstner på høyt internasjonalt nivå, og at dette er et krav som på en annen måte enn for vanlig vitenskapelig kompetanse må vurderes fortløpende. Denne åremålsadgangen medfører i praksis at hovedparten av de vitenskapelig ansatte ved disse virksomhetene er midlertidig ansatte.

Forskerforbundet mener at dette er uheldig både for undervisningen, for kvaliteten på det daglige arbeidet og for den enkelte ansatte. Forskerforbundet foreslår derfor at bestemmelsen oppheves og at virksomhetene må dekke behovet for å ansette utøvende kunstnere innenfor den generelle adgangen til midlertidig ansettelse og faste deltidsstillinger.

Vikar for arbeidstaker med permisjon for å være leder

UH-loven § 6-5 (4) har en bestemmelse om at vikar for arbeidstaker som har permisjon for å være valgt eller åremålsansatt leder må fratruke uten oppsigelse når stillingens faste innehaver gjeninntre, selv om vikariatet har vart i mer enn tre år. Vikaren skal i disse tilfellene tilbys annen passende stilling, og får fortrinnsrett til annen stilling i staten i inntil to år etter fratreden.

Bestemmelsen gjelder bare for statlige universiteter og høyskoler.

Forskerforbundet har i høringsuttalelse av 6.07.17 anerkjent behovet for denne bestemmelsen, og støttet lovforslaget, men midlertidigheten i sektoren har ikke gått ned og oppfatningen er derfor endret til at denne bestemmelsen bør justeres.

Bestemmelsen medfører midlertidige ansettelser av lang varighet både fordi arbeidstaker tidligere kan ha vært ansatt i andre typer åremålsansettelser og fordi åremålsperioden til leder kan bli forlenget flere ganger. Åremålsperiodene for leder av avdeling og grunnenhet kan til sammen ha en varighet på inntil 12 år.

Selv om systemet med valgte og åremålsansatte ledere ønskes opprettholdt, er det ikke riktig at konsekvensene av dette systemet skal bæres av arbeidstaker alene, i hvert fall ikke over så lang tid som kan bli resultatet ved gjentatte forlengelser av åremålsperioden. Det foreslås derfor at unntaket fra treårs-regelen begrenses til én åremålsperiode.

1 Forskriftene

1.1 Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat

Forskriften gir virksomhetene utvidet adgang til midlertidig ansettelse og må derfor være tydelig både på formål, kriterier for anvendelse og regler for forlengelse for å unngå misbruk. Vi opplever imidlertid at enkeltparagrafer forstås og behandles ulikt ved forskjellige virksomheter. Dette gjelder særlig rett til forlengelse ved

permisjon/sykemelding. Forskriftens krav om 14 dagers sammenhengende fravær (§ 2-3-5) leder til flere uklarheter og urimelig praksis – eksempelvis ved kronisk sykdom eller andre forhold som medfører behov for flere korttidsfravær.

Forskerforbundet foreslår følgende tillegg til §2-3 nr (5):

«Fravær som skal gi grunnlag for forlengelse, må utgjøre minst to sammenhengende uker. *Flere kortvarige fravær hjemlet i lov- eller tariffavtale, der fraværet samlet tilsvarer to uker eller mer, likestilles med sammenhengende fravær av samme lengde og utløse tilsvarende forlengelse av stipendiatperioden.*»

Som nevnt er det viktig at forskriften er klar og tydelig for å unngå misforståelser og konflikter om rettigheter og plikter for de ansatte. Forskerforbundet ber derfor generelt utvalget om å gå gjennom forskriften for å gjøre den mer tydelig. Forskerforbundet og Tekna har inngått [en avtale](#) bygget på forskriften, hvor det forsøksvis er ryddet noe i uklarhetene.

1.1.1 Stipendiat

Stipendiat er en åremålsstilling hvor normal åremålsperiode er fire år med 25 prosent pliktarbeid der ansettelsesperioden skal omfatte tre år med rein doktorgradsutdanning. Formålet er fullført doktorgradsutdanning fram til doktorgrad.

Forskerforbundet er av den oppfatning at 4 års stipendiatperiode med pliktarbeid normalt er en fordel for samfunnet og PhD.-kandidatene, ettersom de da normalt blir bedre integrert i fagmiljøet og får relevant erfaring og kompetanse innen undervisning, forskningsformidling og forskningsadministrasjon. Det er uklart hvordan institusjonen skal forholde seg til at normalordningen er 4 års ansettelsesperiode med pliktarbeid, og mange steder er normalordningen 3 år. Det ser også ut som om pliktarbeidet for mange med 4 års ansettelse overstiger de tilmålte 25 % og at de med tre års ansettelse likevel blir satt til å utføre pliktarbeidsliknende oppgaver ([NIFU-rapport 2017:10](#)). Flere steder gis pliktarbeidsperioder som bonus for fullføring av avhandlingsarbeid på normert tid. Noe som igjen gjør at stipendiatene søker seg ned i stillingsbrøk, med de ulemper det får for inntekt og pensjonsinntjening.

Forskerforbundet ber lovutvalget vurdere om forskriften kan strammes inn og tydeliggjøres når det gjelder hva som skal være normalordning og hvordan pliktarbeidet skal organiseres.

Dagens regelverk fastsetter at «Ved direkte overgang fra stilling som stipendiat til annen stilling, medregnes ikke tid brukt til eget doktorgradsarbeid i ansettelsestiden.» (jf. forskriftens § 2-6 og forskrift til statsansatteloven § 9.3). Formuleringen er ikke entydig og åpner for ulik praksis ved at det er uklart hva som er «eget doktorgradsarbeid». Endringen ble tatt inn for å kunne gi stipendiatene mulighet for midlertidig ansettelse i forlengelsen av stipendiatperioden uten at de får rett til fast ansettelse etter 3- årsregelen i statsansatteloven. Forskerforbundet anerkjenner dette behovet ved at kandidaten kan gis anledning til en kortvarig midlertidig ansettelse med sikte på å ferdigstille en artikkel eller gjøre annet meritterende arbeid. Dagens forskrift kan åpne for at stipendiatene ikke får stillingsvern i 2-3 år etter avsluttet stipendiatperiode. Det er svært uheldig både rent menneskelig ved at dette ofte er unge mennesker i en etableringsfase, og ved at det

svekker rekrutteringen til forskerkarrieren. Forskerforbundet forslår derfor at §2-6 i forskriften endres slik at to år av stipendiatperioden medregnes i ansettelsestiden, (forskriften til statsansatteloven må endres tilsvarende):

Ved direkte overgang fra stilling som stipendiat til annen stilling, medregnes ~~ikke~~ ~~tid brukt til eget doktorgradsarbeid i to år av~~ ansettelsestiden. Forlengelse av åremålet etter § 2-3 medregnes ikke i ansettelsestiden. Tid som regnes med i ansettelsestiden legges sammen til helårsekvivalenter.

1.1.2 Postdoktor

Postdoktor er en åremålsstilling med mulighet for ansettelse i 2 til 4 år for å kvalifisere for arbeid i vitenskapelige toppstillinger. Det er adgang til pliktarbeid for all tilsetning ut over 2 år. Hovedformålet med postdoktorordningen var å bedre rekrutteringen til faglige toppstillinger (Rundskriv F-087-98; St. meld. nr. 35 for 2001–2002). Det var ikke en intensjon å skape et ytterligere midlertidig ledd mellom doktorgrad og fast førstestilling, men å kunne tilby en ventestilling for «dyktige doktorgradskandidater» innen fagfelt med erstatningsbehov, men uten ledige faste stillinger (St. meld. nr. 28 for 1988–89). Siden 2000 er antallet postdoktorstillinger mangedoblet, noe som på ingen måte står i sammenheng med økningen i faste stillinger som har hatt en langt lavere økning.

Forskerforbundet opplever i dag en situasjon hvor postdoktorstillinger ikke er begrenset til fagfelt med rekrutteringsproblemer eller erstatningsbehov. Utlysningene er ofte begrenset til to år i større, ferdig definerte forskningsprosjekter. Dette undergraver intensjonen om postdoktorperioden som kvalifisering til en vitenskapelig toppstilling. Mange postdoktorer utfører også omfattende undervisnings- og veiledningsarbeid. Mye tyder på at det har utviklet seg en praksis der postdoktorstillingen brukes som en midlertidig ansatt prosjektforsker eller lærer/veileder. Forskerforbundet mener at forskriftens krav til innhold, særlig knyttet til kvalifisering i postdoktorløpet, må tydeliggjøres. Det må sikres at forskningsprosjektet utformes slik at det dekker den bredde og selvstendighet som er nødvendig for toppstillingskompetanse.

I desember 2006 ble forskriften om tilsetning av postdoktorer § 1-2 nr. 4 endret slik at det ble mulig å ilegge pliktarbeid for all tilsetning utover to år, mot tidligere tre år. Denne endringen er svært uheldig siden den gjør det mulig å tilsette i stilling som postdoktor med 50% pliktarbeid.

Ifølge forskriften om tilsetning av postdoktorer (§ 2-1 nr. 1) kan ingen «*ansettes i mer enn en åremålsperiode i samme stillingskategori ved samme institusjon*». Lovverket åpner følgelig for flere påfølgende postdoktorperioder ved ulike (gjerne samarbeidende) institusjoner. Dette er uheldig fordi det gir utvidet adgang til midlertidig ansettelse, og fordi det øker kompetansekravet for fast ansettelse. Dette undergraver ønsket om økt forutsigbarhet og redusert bruk av midlertidig tilsetning i sektoren.

Forskerforbundet foreslår følgende tre endringer i forskriften:

1. Forskriftens § 1-2 fjerde ledd endres som følger (endring uthevet):
«Åremålsperioden skal være fra *tre* til fire år. Ved ansettelse utover *tre* år avgjør arbeidsgiver om den ansatte skal pålegges pliktarbeid i form av undervisningsarbeid og tilsvarende arbeid, og omfanget av eventuelt pliktarbeid.»
2. Forskriftens § 1-2 tredje ledd endres som følger (endring uthevet):

«Ved søknad om ansettelse i postdoktorstilling skal søkeren legge fram forslag til prosjekt som sikrer nødvendig bredde og selvstendighet for kvalifisering til toppstilling. Forslaget skal også inneholde framdriftsplan. Det forutsettes at søkeren vil kunne gjennomføre prosjektet i løpet av ansettelsesperioden.»

3. Forskriftens § 2-1 første ledd endres som følger (endring uthevet):
«Ingen kan ansettes i mer enn en åremålsperiode som stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat ved samme institusjon. Ingen kan ansettes i mer enn en åremålsperiode som postdoktor uansett institusjon.»

Forskerforbundet mener det er behov for tydeliggjøring i forskriften hva som skal være innholdet i postdoktorstillingen og hvordan ordningen kan gjøres mer forpliktende. Postdoktorordningen må ses i sammenheng med innstegsordningen.

1.2 Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår

Innstegsstillingen er en åremålsstilling i 6 til 7 år med sikte på kvalifisering til fast ansettelse som førsteamanuensis eller professor. Forskerforbundet mener at fast tilsetning skal være hovedregelen og at videre kvalifisering etter avlagt doktorgrad skal skje innenfor rammen av fast tilsetninger. I lys av dette er Forskerforbundet skeptiske til negativ særbehandling av vitenskapelige ansatte. Det burde ikke være nødvendig med ordninger som gjør det mulig å ansette førsteamanuenser med 6 til 7 års prøvetid.

Forskerforbundet er derfor skeptisk til videre bruk av innstegsstillingen. Dersom den skal videreføres må det i det minste skje ved det skjer en tilsvarende reduksjon i bruken av uforpliktende postdoktorstillinger i tråd med hva Underdal-utvalget også omtalte og foreslo. Vi viser til vårt [innspill til utkast til forskriften](#) for nærmere forslag til alternativ ordlyd til dagens forskrift.

1.3 Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger

Denne forskriften har vært endret flere ganger i det siste og må nå ses i sammenheng med oppfølgingen av Underdalutvalget og stillingsstrukturen i sektoren, samt arbeidet med nytt lønssystem i staten. I del 5 nedenfor gjengis noen hovedpoenger fra Forskerforbundets innspill til Underdalutvalget.

Forskerforbundet vil påpeke det urimelige i at denne forskriften – tross sitt navn – ikke har retningslinjer for ansettelse/opprykk i forskerstilling (stillingskodene 1008, 1009, 1010, 1083 og 1111). Dette er kun nedfelt i et rundskriv og inngår i Statens personalhåndbok (10.3.1). Vi er klar over at bakgrunnen er at forskerkodene er gjennomgående stillinger og ikke underlagt Kunnskapsdepartementet som er ansvarlig dep for denne forskriften. Likevel mener vi det er uheldig og at disse må ses i sammenheng og underlegges felles forskrift og krav. Dette gjelder også opprykksordningen mellom universitetsbibliotekar og førstebibliotekar som i dag kun er regulert i det gamle rundskrivet fra 1995 som for alle andre stillinger ble erstattet av forskrift om ansettelse og opprykk.

Ved endring av forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger i september 2015 fjernet Kunnskapsdepartementet muligheten til å søke overgang fra førstelektor til førsteamanuensis. Endringen ble begrunnet i institusjonenes «mulighet for å planlegge faglig utvikling og ivareta ønsket akademisk standard for de enkelte stillingsnivåene». I høringsbrevet forut for forskriftsendringen heter det:

Institusjonene lyser ut stillinger i de to karriereløpene på bakgrunn av sine faglige behov, og overgangsordning mellom dem svekker den strategiske og faglige ledelsen. Overgang til annet karriereløp er fortsatt mulig, men dette må skje ved søknad på utlyst stilling.

Institusjonenes behov for å bestemme egen stillingsstruktur og kvalifikasjonskrav til vitenskapelige stillinger lå til grunn for endringen. Forskerforbundet mener imidlertid at det kan være både i virksomhetens og den enkelte ansattes interesse med slike skifter i løpet av karriereløpet. Mange institusjoner har fagområder med behov for flere i professorløpet for å sikre veiledning på doktorgradsnivå og nødvendig akkreditering av studieprogrammer. Andre ganger vil det være i institusjonens interesse å styrke undervisningen og utviklingsarbeidet opp mot profesjonsfeltet utenfor og man ser seg tjent med at vitenskapelig ansatte i førsteamanuensisstilling heller forfølger dosentløpet.

I tilfeller hvor dette også er i den ansattes interesse og vedkommende utvilsomt er kvalifisert, mener Forskerforbundet at det må være mulig å gjennomføre en overgang mellom karriereløpene i form av en forhandling etter hovedtariffavtalen.

Dagens ordning hindrer vitenskapelig ansatte og virksomheter å endre karriereløp ved behov, og innskrenker dermed institusjonenes strategiske handlingsrom og mulighet for å drive god livsfase- og personalpolitikk. Det framstår som unødvendig og lite fleksibelt. Vi foreslår at muligheten for å bytte vitenskapelig karriereløp dersom både den ansatte og institusjonen ønsker det og vedkommende er kvalifisert, tydeliggjøres i en oppdatert forskrift.

2 Forholdet til annet lovverk – Statsansatteloven

2.1 Midlertidig ansettelse

Den problematisk høye bruken av midlertidig ansettelse i universitets- og høyskolesektoren skyldes ansettelser i medhold av statsansatteloven/tidligere tjenestemannsloven. UH- loven gir også adgang til midlertidige ansettelser, på åremål og i kvalifiseringsstillinger, men dette er i hovedsak midlertidige ansettelser som det anses å være et behov for, men jf. over om bruken av postdoktor.

Ny lov om statens ansatte trådte i kraft 1. juli 2017. Tjenestemannslovens § 3 nr. 2 om midlertidig ansettelse, ble erstattet av statsansatteloven § 9. Et av formålene med endringen var at «adgangen til midlertidig ansettelse må begrenses sammenlignet med gjeldende lov» (Innst. 424 L (2016-2017)). Det hersker imidlertid betydelig forvirring om hvordan statsansatteloven § 9 a) «når arbeidet er av midlertidig karakter» skal forstås, og antallet midlertidig ansatte i sektoren har ikke gått ned.

For at statsansatteloven skal bidra til redusert bruk av midlertidig ansettelse er det avgjørende at meningsinnholdet i loven ikke praktiseres likt med den tidligere tjenestemannsloven, men i henhold til Stortingsflertallets signal om at det ikke er videre adgang til midlertidig ansettelse i staten enn i arbeidslivet for øvrig: *«Flertallet understreker at henvisningen til at statens særpreg ikke skal innebære en videre adgang til midlertidige ansettelser i staten enn i arbeidslivet for øvrig. Det legges imidlertid til grunn at staten i likhet med andre virksomheter kan ha et legitimt behov for midlertidige ansettelser, samt gå til oppsigelse, og at dette også skal tas hensyn til i avveiningen av interesser mellom virksomhetens behov og den*

enkelte ansattes interesser. Statens sterke stilling kan ikke brukes som et generelt argument mot midlertidige ansettelser og oppsigelse, men må vurderes konkret i lys av lovens vilkår» (Innst. 424 L (2016-2017).

Vi vil oppfordre utvalget til å gi signaler om hvordan statsansatteloven skal forstås med sikte på redusert bruk av midlertidig ansettelse. Vi vedlegger et notat om midlertidighet i statlig UH-sektor basert på oppdaterte tall fra Statens database for høyere utdanning (DBH).

2.2 Eksternt finansierte

Eksternt finansierte kan ansettes etter en forenklet ansettelsesprosess, jf. forskrift til statsansatteloven § 3 (3), de blir oftest ansatt på midlertidige kontrakter og de som eventuelt har fått fast ansettelse, blir oppsagt når finansieringen bortfaller. Dette gjelder svært mange arbeidstakere og antallet er økende i takt med mer ekstern finansiering i sektoren.

Det er ønskelig at flest mulig ansettes fast i utgangspunktet, og at bortfall av finansiering ikke automatisk medfører oppsigelse. Dette gjør at også ansettelsesordningen må vurderes, slik at det ikke ansettes fast uten utlysning, uten at den best kvalifiserte ansettes og uten at ansettelsen er behandlet av kollegialt organ.

Adgangen til å gjøre unntak fra ansettelsesordningen er begrunnet i at oppdragsgiver noen ganger ønsker at bestemte personer skal utføre arbeidet. I samarbeidsprosjekter kan det også være forutsatt at noen fra oppdragsgivers egen virksomhet skal delta i prosjektet. Det kan også være behov for en rask ansettelsesprosess i slike tilfeller, noe som kan gjøre at for eksempel en sakkyndig bedømmelse ikke kan foretas. Vår erfaring er at det gjøres unntak fra ansettelsesordningen selv om ingen av disse hensynene gjør seg gjeldende.

Dersom eksternt finansierte skal ansettes midlertidig, må det på vanlig måte benyttes en lovhjemmel som dekker det aktuelle tilfellet. Problemet er imidlertid at det hersker usikkerhet om hvordan statsansatteloven § 9 (1) a) arbeid av «midlertidig karakter» er å forstå, jf. innledningen til punkt 3.

Forskerforbundet oppfordrer utvalget til å se nærmere på ansettelsesordningen for eksternt finansierte, og om å påpeke at eksternt finansierte oppdrag er en del av de ordinære oppgavene for universiteter og høyskoler og derfor normalt ikke skal lede til midlertidige ansettelser.

Utvalget oppfordres videre til å vurdere andre løsninger enn oppsigelse ved bortfall av finansiering, og helst påpeke at det ikke skal være noen automatikk her.

2.3 Annen passende stilling/ekstern fortrinnsrett

Arbeidsgiver skal før oppsigelse vurdere om det finnes annen passende stilling for arbeidstaker, og i forskrift til statsansatteloven § 7 er det angitt hvilke stillinger som ikke anses som passende.

Når arbeidstaker er sagt opp fra sin stilling på grunn av virksomhetens forhold, har arbeidstaker fortrinnsrett til annen stilling i staten. I forskrift til statsansatteloven § 8 er det nærmere angitt hvilke stillinger det ikke kan kreves fortrinnsrett til.

Begge disse forskriftsbestemmelsene innsnevrer rettighetene for vitenskapelig ansatte.

Stilling som professor, dosent, førsteamanuensis eller førstelektor, anses ikke som en passende stilling, med mindre arbeidstakeren allerede er ansatt i en slik stilling.

Departementet begrunner unntaket med at vitenskapelige stillinger bør besettes etter åpen konkurranse med påfølgende sakkyndig vurdering. Dette for å opprettholde og øke kvaliteten på norsk forskning og høyere utdanning.

Slik unntaket for disse vitenskapelige stillingene er formulert, legges det kun vekt på type stilling, ikke på kompetansen til den som skal sies opp/er sagt opp. Det kan f. eks. være at denne arbeidstakeren tidligere har hatt stilling som dosent, førsteamanuensis med videre, men ikke har det på tidspunktet for oppsigelsen eller senere.

Forskerforbundet mener at vitenskapelig ansatte skal likebehandles med andre statsansatte, og mener at unntaket for vitenskapelige stillinger må oppheves slik at det blir den faktiske kompetansen til den ansatte som blir avgjørende i stedet for hvilken stilling vedkommende er ansatt i. Utvalget oppfordres til å forelå at unntaket for vitenskapelige stillinger oppheves.

Forskriftens § 7 og 8 har også et unntak for stillinger som er «høyere rangert». Dette innebærer vanskelige vurderingstema og er et høyst uklart begrep. Høyesterett har i en dom før ny forskrift uttalt at stilling som førsteamanuensis er høyere rangert enn forsker 1109. Også unntaket for høyere rangerte stillinger bør oppheves, og utvalget oppfordres til å foreslå dette.

3 Stillingsstrukturen – karriereveier

Her skisseres noen hovedpoenger fra innspillet Forskerforbundet ga til ekspertgruppen som så på stillingsstruktur i høyere utdanning (Underdal-utvalget).

Forskerforbundet mener at dagens stillingsstruktur har fungert bra og at man bør ha en naturlig skepsis mot store endringer. Forskerforbundet vektlegger verdien av kombinerte stillinger for høyere utdanning, og muligheten dagens struktur gir for spissing mot undervisning eller forskning. Forbundet er også opptatt av å bevare en felles nasjonal stillingsstruktur og individuelle opprykksordninger.

Fast ansettelse må være hovedregelen for alle undervisnings- og forskerstillinger, unntatt ønskede åremålsstillinger. For at karriereveiene i undervisnings- og forskerstillinger skal være attraktive er det viktig at kvalifisering til høyere stilling fortsatt skal skje innenfor rammen av fast tilsetting.

En mulig løsning kan være at postdoktorstillingen gjøres om til en reell innstegstilling som leder til fast ansettelse dersom kriteriene er oppfylt.

De personlige opprykksordningene bidrar til at det vitenskapelige personalet fortsetter å utvikle seg, noe som er bra for institusjonene, forskningen, undervisningen og den enkelte. Dessuten har dette ført til bedre kjønnsbalanse. Opprykksordninger bør derfor utvides snarere enn å innskrenkes i en ny struktur.

Forskerforbundet ønsker å myke opp dagens stillingsstruktur med muligheter for å gå mellom løpene og kunne ta oppgaver på tvers av de vanlige skillene. I løpet av en lang karriere vil det kunne være ønskelig både for arbeidstaker og arbeidsgiver med

skifte av oppgaver og hovedfokus i stillingen. Stillingsstrukturen bør gi anledning til det.

UH-sektoren har behov for stillinger som primært besørger undervisningsbehov, primært forskning eller også begge deler. Dagens stillingsstruktur ivaretar ikke det mangfoldige og vekslende behovet godt nok. En ny vitenskapelig stillingsstruktur bør baseres i idealer om faste stillinger, langsiktighet og fleksibilitet, hvor grunnpilaren er kombinerte stillinger. Den bør inkludere flere veier – også sidelengs og mellom teknisk-administrative oppgaver og vitenskapelige – og ikke så tydelig ha professor som eneste karrieremål og endepunkt for alle. Vitenskapelige ansatte bør kunne involveres i ulike typer oppgaver, men også gis anledning til å utvikle seg i ulike retninger og utnytte sine talenter i tråd med virksomhetens behov innenfor et stort spekter av det samlede samfunnsoppdraget. Forbundet ønsker seg dermed ikke stramme stillingsløp med vanntette skott. Det bør være mulig med sideveis forflytning i stillingsstrukturen – eksempelvis fra en mer forskningsorientert stilling til en mer undervisningsorientert – dersom både den ansatte og arbeidsgiver ser seg tjent med det. Jf. forslaget over om å tydeliggjøre forskriften om ansettelse og opprykk på dette punktet.

Det er også formålstjenlig med nasjonale kriterier/standarder for kompetansekrav til de ulike stillingene, slik at både institusjonene seg imellom og samfunnet for øvrig er trygge på at et visst stillingsnivå tilsvarer en gitt kompetanse. Dette vil forenkle mobilitet mellom lærerstedene.

Med vennlig hilsen
Forskerforbundet



Petter Aaslestad
Leder



Hilde Gunn Avløyp
Generalsekretær