

Ekspertgruppen  
v/Underdal

Vår sak nr:

Arkivnr.: 261/KD

Deres ref:

Dato:22/3-18

## **NORSK TJENESTEMANNSLAGS INNSPILL TIL EKSPERTGRUPPEN SOM SKAL VURDERE STILLINGSSTRUKTUR I HØYERE UTDANNING**

Norsk Tjenestemannslag (NTL) takker for god innledning og lærerik debatt den 14. februar. Som avtalt oversender vi med dette våre skriftlige innspill. De er utarbeidet i nært samarbeid med våre lokale organisasjonsledd i sektoren.

### **Innledende kommentarer**

En utdannet, reflektert og kompetent arbeidsstyrke er ved siden av sterke fagforeninger selve bærebjelken i den nordiske modellen; der en kombinasjon av interessekamp og tett samarbeid mellom ledelse og organiserte samt myndiggjorte arbeidstakere har ført til en enorm produktivitets- og effektivitetsøkning som er tatt ut i økt livs- og levestandard.

Norge har et stort fortrinn i internasjonal sammenheng, med kollektive rettigheter knyttet til stilling ved universitet og høgskole som sikrer både forskningsbasert undervisning og tid til forskning for den enkelte. Trygge og forutsigbare arbeidsplasser er en egenskap i det norske arbeidslivet som representerer en verdi også akademien bør verne om og styrke. Det er et konkurransefortrinn i rekrutteringen av attraktiv arbeidskraft. Trygghet i arbeidsforholdet og forutsigbare rammer for forskningen er helt sentralt i å sikre fri og uavhengig forskning.

Forskere som er avhengige av lederes positive innstilling for å få forlenge sitt arbeidsforhold og få tid til forskning vil mest sannsynlig være mindre innstilte på å utfordre leders styring og kontroll. Relativt små lønnsforskjeller er en egenskap ved det norske arbeidslivet som må brukes som et fortrinn, ikke et hinder for rekruttering. NTL vil advare mot en retning hvor konkurranse om arbeidsbetingelser brukes for å tiltrekke seg noen få kloke hoder fremfor å styrke kollektivet, et fellesskap som er nøkkelen til kunnskapsutvikling.

For NTL er det et krav at arbeid i all hovedsak utføres av fast ansatte. NTL ønsker at andelen midlertidig tilsatte reduseres, og at ulovlig bruk av midlertidig stillinger må opphøre. Universiteter, høgskoler og forskningsinstitutter har en altfor høy bruk av midlertidige stillinger. Arbeidsbelastningen er stor og stillingsvernet svekkes. Fast ansettelse skal (med få unntak f.eks stipendiat og post.doc stillinger) være hovedregelen. NTL har klare forventninger om at stillingsstrukturutvalget jobber med dette som forutsetning.



NTL ønsker å presisere at det er et ønske å beholde store deler av dagens stillingsstruktur. NTL mener at hovedregelen må være at vitenskapelige stillinger er delt mellom undervisning, forsknings- og utviklingsarbeid og formidling. Tid til forskning, utvikling og undervisning skal være en plikt og rett for alle vitenskapelige ansatte. NTL ønsker å beholde felles nasjonal stillingsstruktur.

### **Tilsettingsprosesser**

Tilsettinger skal gjøres på grunnlag av kvalifikasjonsprinsippet i åpne søkeprosesser. Tilsettinger i vitenskapelige toppstillinger må gjøres på grunnlag av vitenskapelige kvalifikasjoner og pedagogisk kompetanse.

### **Kombinerte stillinger – lønns- og arbeidsvilkår**

NTL mener at hovedregelen må være at vitenskapelige stillinger er delt mellom undervisning, forsknings- og utviklingsarbeid og formidling. Tid til forskning, utvikling og undervisning skal være en plikt og rett for alle vitenskapelige ansatte.

NTL mener at det er svært uheldig at enkelte institusjoner legger strengere føringer på karriereløpene enn det som ligger til grunn i lov- og avtaleverk. Dette medfører at stillingskategorier går fra å være beskrivelser av den enkeltes kompetanse, som det følger bestemte retter og plikter med, til å bli et styringsverktøy for arbeidsgiver (som kan sette krav ved både ansettelse og opprykk). Lønnsforskjeller mellom de vitenskapelige ansatte må utjevnes gjennom et fortsatt kollektivt nasjonalt lønssystem.

### **De ulike karriereløpene**

Karriereløpene i akademia (førsteamanuensis/professor vs. lektor/dosent) må bli reelt likestilte. I dag er de i praksis ikke det, et eksempel på dette er begrensningen i at en dosent ikke kan stå som hovedveileder på en phd-grad. Flere steder er heller ikke lektor/dosent løpet anerkjent som et fullverdig karriereløp.

Forskerstillingene er i dag i all hovedsak eksternt finansierte og midlertidige. Det har vært en stor økning i forskerstillinger de siste årene, dette medfører at forskere går på midlertidige kontrakter i årevis. Dette er et problem for hele sektoren.

### **Praksisprofessor**

NTL ble i møte med utvalgets leder og sekretær oppfordret til å komme med innspill når det gjelder "praksisprofessor". NTL mener at i praksisnære utdanninger, og ved forskningsinstitusjoner, må kunne ansettes søkere som har bred yrkeserfaring, selv om de ikke har doktorgrad. Derimot mener NTL at å innføre en ny stillingstittel "praksisprofessor" er uheldig fordi det utvanner forståelsen av hva en professor er. Professorstillingene er og bør fortsatt være landets fremste akademiske stilling. Tilsettinger bør fortsatt være begrunnet i fremragende forskningskompetanse.

Erfaringer fra det private næringslivet kan være et verdifullt bidrag inn i akademia, men er en helt annen kvalifikasjon enn de akademiske professoratene. Ved å åpne for at professortittel kan oppnås gjennom erfaring fra næringslivet skaper man usikkerhet om hva slags akademisk nivå professoratet gjenspeiler og en slik devaluering av professorkompetansen bør verken akademia eller NHO se seg tjent med.

Praksisprofessorater er brukt i USA. Der er også universitetene i stor grad avhengig av finansiering fra private aktører. I Norge er universitetene fortsatt offentlige forvaltningsorgan som skal utøve fri og uavhengig forskning, også fri for bindinger til næringsinteresser. NTL mener ekspertutvalget

også bør ta med seg uroen som har oppstått i forbindelse med flere institusjoners avtaler med Statoil og den dalende tilliten norske forskere har blant befolkningen for øvrig og unngå å skape ytterligere usikkerhet om universitetenes frie rolle.

Ved Universitetet i Oslo er det allerede slik at veksten i vitenskapelige stillinger først og fremst er innfor stillinger som ikke er kombinerte. Andelen akademisk frie stillinger som kombinerer undervisning og forskere er redusert.

Forskningsbasert undervisning begrunnes på flere måter. En av dem er at studenter tidlig skal bli kjent med vitenskapelige metoder og kritisk tenking. Dersom undervisningen overlates til undervisere uten forskningserfaring bortfaller denne effekten. Rekrutteringen til videre akademiske løp vil dermed kunne bli lidende, men også i karriere utenfor academia vil dette være verdifull kompetanse.

NTL har et mål om at utdanningen ved universitetene skal styrkes innenfor områdene arbeidsliv, offentlig styring og ledelse. Ved kun å bruke undervisningsressurser fra det det privat næringsliv, vil universitetenes kompetanse på resten av arbeidslivsområdet kunne svekkes ytterligere.


### **Likestilling**

Det er betydelig flertall av kvinner blant studentene som gjennomfører høyere utdanning og Norge ligger jevnt over godt an i likestillingen. Dette er i midlertidig ikke tilfelle i academia, som preges av lav andel kvinner i toppstillinger og skjev kjønnsfordeling i ulike fag. Det er et stort problem at kvinner fortsatt er underrepresentert på høyere stillingsnivåer i så og si alle fag. I dag er det nær 50/50 fordeling av menn og kvinner blant doktorgradsstipendiater og postdoktorer i snitt nasjonalt, men det er likevel skjev rekruttering av kvinner til toppstillinger. Dette medfører et tap av talenter. DBH tall fra 2014 viser at på universitetene er andelen kvinnelige førsteamanuensiser på 43,5 % mens andelen kvinnelige professorer nasjonalt er på 26,1 %. For høgskolene er tallene bedre, her er andelen kvinnelige førstelektor på 51,2 % og andelen kvinnelige dosenter på 42,1 %. Slike kjønnsforskjeller har betydning for lønnsforskjeller, arbeidstid, arbeidsmiljø og arbeidsbelastning. Kvinner og menn må sikres like karrieremuligheter.

### **Innstegsstillinger**

NTL har i tidligere høringer og uttalelser vært skeptiske til innstegsstillinger ved universiteter og høgskoler. Vi vil også i denne sammenheng opprettholde dette standpunktet. Innstegsordningen endrer ikke på midlertidighetsutfordringen. Det er derimot en ny gruppe midlertidige stillinger på 6-7 år. Denne gruppens arbeidsforhold er preget av høy arbeidsbelastning, konkurranse, kontroll og uforutsigbarhet. Innstegsstillinger løfter frem enkeltindivider uten at disse blir gitt et forutsigbart tilsettingsforhold. NTL er ikke for at det opprettes flere særordninger for de vitenskapelige ansatte som er med på å undergrave ordinære arbeidsrettslige prinsipper hva gjelder arbeidslivet for øvrig.

Med hilsen  
NORSK TJENESTEMANNSLAG

  
Kjersti Barsok  
første nestleder

  
Thomas Sandvik  
forbundssekretær

