

Høring – forslag fra utvalg om endring i stillingsstrukturen

Norsk Tjenestemannslags (NTL) har følgende innspill til forslaget fra utvalget, Underdalutvalget, som har vurdert stillingsstrukturen for faglige stillinger ved universiteter og høyskoler.

Innledende kommentarer

Innledningsvis vil NTL påpeke at en utdannet, reflektert og kompetent arbeidsstyrke er en av bærebjelkene i den nordiske modellen i offentlig sektor hvor sterke fagforeninger deltar i en kombinasjon av interessekamp mot og tett samarbeid med ledelsen.

Norge har et stort fortrinn i internasjonal sammenheng, med kollektive rettigheter knyttet til stillingskodene 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 akademia må verne om og styrke. Dette er et konkurransefortrinn i rekrutteringen av attraktiv arbeidskraft, både nasjonalt og internasjonalt. Trygghet i arbeidsforholdet og forutsigbare rammer for forskningen er helt sentralt i å sikre fri og uavhengig forskning.

Generelt om stillingsstruktur og avtaleverket i staten

Rapporten fra Underdalutvalget omtaler stillingsstruktur som noe faglig særskilt for universitets- og høyskolesektoren og utelater det faktum at stillingsstrukturen er hjemlet i nasjonale Hovedtariffavtaler (HTA) for hele staten. Det er riktig som utvalget skriver, at stillingene er rangert i forhold til hverandre og gir en karrierevei, men dette er også knyttet til rettigheter for den enkelte. Hovedtariffavtalene knytter stillingskode til lønn, og retningslinjer og regelverk knytter de vitenskapelige stillingskodene til rett til faglig fordypning i form av fordeling av tid mellom forskning og utdanning, forskningstermin/faglig fordypning.

NTL ønsker 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. Egne lokale modeller er med på å undergrave det nasjonale systemet.

Forsker-lektor stige

For NTL er det mye som fremstår uklart med den foreslåtte forsker-lektorstigen, hva som skal være kriteriene for å komme inn i dette løpet, og vil det være behov for nye stillingskoder i hovedtariffavtalen?

NTL er positive til at utvalget vil ha overganger mellom forsker og lektorløpene og tilrettelegge for kvalifisering til førsteamanuensisstillingene, hvis det medfører flere kombinerte stilling til erstatning av dagens sterkt adskilte forsker og lektorløp.



Lektorløpet er ikke et "undervisningsløp". Det er et kombinert løp på samme måte som førsteamanuensis/professor. Forskjellen er at det i den halvparten som ikke er undervisning, åpnes det for et mye bredere tilfang med ikke bare forskning, men også utviklingsarbeid som kan være pedagogisk/didaktisk, men i høyeste grad også profesjonsnært og profesjonsrettet. Dette svarer et reelt behov hos mange av profesjonsutdanningene som kommer fra høgskolene.

Rett til forskning og faglig fordypning skal knyttes til stillingskode og ikke overlates arbeidsgivers styringsrett. Rettighetene til tid til å kvalifisere seg innenfor alle løp må være kollektive på lik linje som dagens rett til faglig fordypning/forskningstermin. Dette må ikke bli individualisert eller forbeholdt en egen lektor/forsker stige.

Det argumenteres fra utvalgets side med økt fleksibilitet i bruk av arbeidskraft på tvers av forskning og utdanning. NTL frykter at virksomhetens behov vil styre mer enn den ansattes faglige interesser, intellektuelle nysgjerrighet og formelle kvalifikasjoner. Kollektive rettigheter og objektive kriterier må legges til grunn både ved uthenting av forskningstid og valg av tema for forskning.

Forskerstillingene på universiteter og høyskoler er pr. 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. Det fremstår uklart for NTL hvordan forsker-ektor stigen skal resultere i flere faste stillinger, stigen fremstår ikke som en løsning på midlertidighetsutfordringen. 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 og høyskoler har en altfor høy bruk av midlertidige stillinger. Forskningsinstitutter er i all hovedsak eksternt finansiert, men har allikevel fast ansatte forskere; det bør derfor også være mulig på universiteter og høyskoler.

Kravet om PhD i "lektorstigen" må ikke hindre rekruttering av ansatte med en sterk praksiskompetanse innen profesjonsutdanningene, selv om de ikke har PhD. Det må heller legges til rette for gode kompetanseutviklingsordninger for folk som er i jobb.

Professorstigen

NTL støtter ikke opprettelsen av toppstillingen fakultetsprofessor med den tilhørende stillingskoden fakultetsprofessor. NTL mener at en slik stilling ikke er nødvendig, det finnes i dagens HTA stillingskoder og virkemidler som kan brukes som karrierepolitiske tiltak. En slik toppstilling vil forsterke lønnsforskjellene innen sektoren, vil utfordre dagens professorkode og NTL frykter en slik stilling kan medføre opprettelse av «forskningsinstitutter» internt ved universitetene og undergrave posisjonen som grunnforskningsinstitusjoner og reise tvil om uavhengighet og kritisk forskning.

Fagstøttestigen

NTL støtter ikke forslaget om å opprette en ny fagstøttestige. NTL er positive til å øke støtten til vitenskapelig personale og positive til at de som jobber med fagnære oppgaver får kriterier for lønns- og stillingsopptrykk som er knyttet til deres oppgaver. Dette er i liten grad beskrevet i dagens stillingsstruktur. NTL mener at det fremfor å opprette en ny fagstøttestige kan gjøres forbedringer i dagens teknisk-administrative stillingskoder med tydelige kriterier og avgrensninger. Det må kunne være mulighet for overgang til vitenskapelige stillinger dersom oppgavene tilsier det.

Det er allerede en tendens til å skille mellom generiske og fagnære støttefunksjoner, med konsekvens at generiske oppgaver blir skilt ut fra virksomhetene. Erfaringen med slike prosesser er at virksomheter fatter vedtak om utskilling selv om alle ser det koster mer og uten at noen kan

viser til kvalitetsheving. NTL er kritisk til forslaget fordi det kan bidra til å formalisere et A- og B lag knyttet til hvor nært den enkelte ansatte er primærfunksjonen. Alle støttetjenester er avgjørende for god løsning av samfunnsoppdraget, og virksomhetenes bidrag til kunnskapsallmenningen.

Kombinerte stillinger – lønns- og arbeidsvilkår

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

Når utvalget snakker om en ny struktur for å øke fleksibiliteten, er det viktig å avklare hvem sin fleksibilitet de ønsker å styrke. NTL er positive til at det åpnes opp for en mulighet til å bevege seg mellom de ulike stigen, men dette må tilrettelegges på en måte som sikrer at muligheten er tilstede for alle, med eksplisitte kollektive rettigheter knyttet til muligheten for å kvalifisere seg. Enhver endring som øker arbeidsgivers styringsrett på bekostning av kollektive rettigheter for de ansatte vil NTL selvsagt motsette seg. NTL viser til side 25 i rapporten hvor dette beskrives; "Ansatte i (FL) stigen har mulighet til å drive både forskning og utdanning, men vektingen vil variere og styres etter institusjonenes behov og den ansattes interesser og kompetanse. Ved å se forskning og utdanning mer i sammenheng, adresserer stigen også institusjonene behov for økt fleksibilitet i bruken av ansatte".

NTL er opptatt av å beholde kombinerte stillinger og at endringer i stillingsstruktur skjer på nasjonalt nivå, og at de lokale avvikene begrenses. Vektingen mellom forskning og utdanning vil variere og styres etter institusjonenes behov og den ansattes interesser. Ja, fleksibilitet i den grad at UiO kan være ulikt UiB, men ikke slikt at ledelsen har ubegrenset fleksibilitet på hvor medarbeiderne plasseres og hvilke oppgaver de utfører. NTL er bekymret for at forslagene til utvalget kan medføre at det blir mer bruk av egne stillinger som enten underviser, forsker eller formidler på bekostning av kombinerte stillinger.

NTL er klar over at de ulike stillingene brukes veldig ulikt allerede i dag, med tanke på kvalifiseringer og lønnsnivå. Det bør likevel ligge noen nasjonale minimumsstandarder for de ulike vitenskapelige stillingskodene. Vi mener det er uheldig at professorkoden blir ulikt praktisert på nasjonal basis. Tilsetninger skal gjøres på grunnlag av kvalifikasjonsprinsippet i åpne søkeprosesser. Tilsetninger i vitenskapelige toppstillinger må gjøres på grunnlag av vitenskapelige kvalifikasjoner og pedagogisk kompetanse.

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).

Fjerning av dosentløpet

Karriereløpene i academia (førsteamanuensis/professor versus lektor/dosent) har flere utfordringer, da de ikke er reelt likestilt. Flere steder er heller ikke lektor/dosent løpet anerkjent som et fullverdig karriereløp og det er heller ikke mulig å bevege seg over fra det ene løpet til det andre. NTL mener at det må tas grep for å gjøre dosent- og professorløpet mer likestilt, det må sikre karriereutvikling med klare og tydelige kvalifikasjonskriterier, det bør eksempelvis utvikles et førstelektorprogram som det for eksempel er ved UiT. Begrensingen som er i dag om at man ikke kan søke opprykk på tvers av de etablerte stigen bør fjernes.



Det er positive utviklingstrekk i dosentløpet de siste årene. DBH tall fra 2014 viser at på universitetene er andelen kvinnelige førsteamanuensiser er på 43,5 % mens andelen kvinnelige professorer nasjonalt er på 26,1 %. For høgskolene (tallene inkluderer for eksempel OsloMet) er tallene bedre, her er andelen kvinnelige førstelektor på 51,2 % og andelen kvinnelige dosenter er på 42,1 %.

Endringer i post.doc-løpet og innstegsstillinger

NTL støtter utvalgets forslag om at post.doc-er ansettes for 4 år, med 25 % undervisning, for å bedre kunne kvalifisere seg til å søke stillinger i professorstigen. Når det gjelder innstegsstillinger mener NTL at erfaringene så langt viser at disse stillingene ikke har fungert til sin hensikt og mener at disse stillingene bør utfases. Innstegsordningen endrer ikke på midlertidighetsutfordringen, det er derimot en ny gruppe midlertidige stillinger på 6-7 år. Innstegsstillinger løfter frem enkeltindivider uten at disse blir gitt et forutsigbart tilsetningsforhold. NTL er ikke for at det opprettes flere særordninger for de vitenskapelige ansatte som er med på å undergrave de arbeidsrettslige prinsipper som gjelder for det øvrige arbeidslivet.

Praksisprofessor

Utvalget skriver i sin rapport at de ikke er entydig positive til innføringen av praksisprofessor. NTL mener at det i praksisnær utdanning, og ved forskningsinstitusjoner også må ansette 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. Tilsetninger bør fortsatt være begrunnet i fremragende forskningskompetanse.

Erfaringer fra det private næringslivet kan være et verdifullt bidrag inn i academia, men er en helt annen kvalifikasjon enn de akademiske professoratene. Praksisprofessor utfordrer også forskningsbasert undervisning.

Likestilling

Det er betydelig flertall av kvinner blant studentene som gjennomfører høyere utdanning. Norge jevnt over ligger 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. Kjønn har dessverre fortsatt betydning for lønnsforskjeller, arbeidstid, arbeidsmiljø og arbeidsbelastning. Kvinner og menn må sikres like karrieremuligheter.

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. NTL ser at utvalget ikke har diskutert likestillingsutfordringen i stor grad, vi mener at det må sees på løsninger som for eksempel bruk av positiv særbehandling.

Med hilsen

NORSK TJENESTEMANNSLAG

/s/
Kjersti Barsok
første nestleder


Thomas Sandvik
forbundssekretær