

Saksnummer 24/00075

Dato: 18.04.2024

Høringsvar fra Handelshøyskolen BI om forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger

Generelle innspill:

Intro

Handelshøyskolen BI (heretter BI) takker for invitasjon til å delta i høring om ny forskrift som følger etter ny UH-lov som ble vedtatt i Stortinget i mars. På overordnet nivå så støtter BI den nye forskriften, men vi har noen bemerkninger om endringer som bør gjøres, før ny forskrift blir endelig vedtatt. Våre merknader gjelder kapitlene 2-5.

Overordnede bemerkninger

BI vil innledningsvis påpeke at en gjennomgående svakhet ved høringsnotatet er at det mangler presisjonsnivå om hvilke (lov)krav som stilles til private vs. statlige UH-institusjoner. Manglende presisjonsnivå er noe BI også har påpekt i forbindelse med en høring om opptaksregler der det ble lagt til grunn at alle UH-institusjoner bruker samordna opptak. De innstrammingene av kravene til systematisk oppfølging som gjøres gjeldende i forslaget til revidert forskrift knyttet til krav til norskferdigheter for ansatte med internasjonal språkbakgrunn, begrunnes i høringsnotatet i hovedsak på manglende oppfølging av krav til statlige UH institusjoner som innføring av Lov om språk (Språkløva, 2022) og tildelingsbrevet til statlige UH-institusjoner (2022).

Som det påpekes i høringsnotatet er fri bevegelse av arbeidskraft et viktig og bærende prinsipp i EØS-avtalen hvor det generelle ikke-diskrimineringsprinsippet er regulert i artikkel 4. Forslaget om krav til norskspråklig kompetanse for å bli ansatt i undervisnings- og forskningsstillinger, vil etter EU-domstolens rettspraksis utgjøre en restriksjon for fri bevegelse av arbeidstakere. BI etterlyser en nærmere juridisk vurdering av det rettslige grunnlaget for de inngripende tiltakene som foreslås for regulering av språkkompetanse. Særlig savner vi en redegjørelse for hvilke vurderinger departementet har gjort omkring virkningen av de foreslåtte tiltakene for norsk fagspråk sett opp imot formålet med EØS-avtalen.

Våre internasjonale ansatte oppfatter at språkdreiningen i forslaget skaper utenforskap. Deres opplevelse av mindre inkluderende kår i sitt virke er problematisk fordi inkludering er en viktig verdi og et strategisk mål for BI og sektoren for øvrig. Dette kan påvirke arbeidsmiljøet for våre internasjonale ansatte og rekrutteringen av internasjonalt personell. Spesielt er doktorstudentene sårbare, som i mange tilfeller kommer til Norge for en fire års periode for å gjennomføre et doktorgradsstudie, som i stor grad er av internasjonal natur (alt foregår på engelsk). En sannsynlig, men utilsiktet følgeeffekt av foreslåtte språkkrav, er at BI og andre universiteter og høyskoler med internasjonal satsning blir mindre attraktive for norske forskertalenter.

Forskriftsforslagets krav om språkferdigheter vil etter BIs syn ha svært lite å si for norsk fagspråk, men ha fundamentale negative konsekvenser for norsk forskning knyttet til rekruttering av talenter. Sektoren vil også kunne stå i fare for å miste eksisterende toppforskere. Se også våre kommentarer til Kvalifikasjonskrav knyttet til språk (§2-1 til §2-6).

I forslaget kapittel 6 om økonomiske og administrative kostnader, så står det at «Kunnskapsdepartementet legger til grunn at dette dekkes innfor institusjonenes gjeldende rammebevilgninger.» (s. 55). Denne antagelsen er BI uenig i. Som akkreditert privat vitenskapelig høyskole får BI et statstilskudd som skal bidra til at BI tilbyr studentene utdanning av høy kvalitet, i tråd med akkrediteringen, formålene i universitets- og høyskoleloven, sektormålene og samfunnsmandatet for øvrig. Statstilskuddet utgjør om lag 25% av BI sine inntekter. Disse nye kravene knyttet til språkopplæring, utdanningsfaglig kompetanse på alle nivåer, samt krav til karriereveiledning vil kreve mye administrative ressurser knyttet til planlegging, gjennomføring og kontroll. I tillegg vil det påløpe store kostnader knyttet til kjøp av språkkurs. Vi har ikke et eget fagmiljø for språkopplæring og må derfor kjøpe disse tjenestene.

Det foreslåtte forskriftskravet til norskkompetanse for faste og midlertidige faglige ansatte med internasjonal språkbakgrunn vil innebære omfattende merkostnader knyttet til språkopplæring som må dekkes inn via studieavgiften, samt tilrettelegging i form av redusert arbeidsmengde som undervisning.

Kapittel 2 Kvalifikasjonskrav for undervisnings- og forskningsstillinger

Kvalifikasjonskrav knyttet til språk (§2-1 til §2-6)

«Frå ord til handling: Handlingsplan for norsk fagspråk i academia» fremhever at moderne forskning er en global virksomhet. Dette krever et felles fagspråk - som i dag er engelsk for de fleste fag.

«Handlingsplanen» sier videre at dette ikke i seg selv er et problem (s. 8), men det krever tiltak for å utvikle og bevare norsk fagspråk.

BI støtter målsetningen om å utvikle norsk fagspråk, men mener at krav om norskerfardigheter på minimum nivå B2 for ansatte med ikke-skandinaviske bakgrunn er feil virkemiddel. Dette standpunktet er konsistent med vårt høringssvar datert 14.10.2022 til NOU 2020:3. Akademiske fagmiljøer som i dag har mange internasjonale forskere, har utviklet seg slik fordi det blir lettere å være i forskningsfronten hvis man bruker det internasjonale fagmiljøet som rekrutteringsarena. En forskriftsregulering av språkkrav vil som tidligere nevnt kunne hemme evnen til å rekruttere internasjonalt og dermed også evnen til å bygge og fornye fagmiljøer som definerer og flytter forskningsfronten. Det er vel nettopp i slike fagmiljøer vi vil at utviklingen av norsk fagspråk skal foregå. Da er det ikke et godt tiltak å innføre obligatoriske språkkrav som gjør det vanskelig å tiltrekke seg nettopp de forskerne som vi ønsker skal være med å utvikle den fagkunnskapen vi vil at det norske fagspråket skal reflektere. Den nye UH-lovens §3.2 ivaretar UH-institusjonenes forpliktelse til å utvikle norsk fagspråk. Alle ansatte skal få tilbud om opplæring og oppmuntres til å benytte dette, men dette er fullt mulig uten at alle faste faglige ansatte må få forskriftsfestet krav til å kunne beherske norsk tilsvarende B2. Skulle endret forskrift likevel få et språkkrav på nivå B2, mener vi at lengden på unntaksperioden på tre år (spesifisert i § 2-8) er for kort.

Det er vår erfaring at språklig bakgrunn hos den ansatte påvirker hvor raskt man kan oppnå ønsket ferdighetsnivå, og derfor vil unntaksperioden favorisere ansatte med indoeuropeisk språkbakgrunn, og særlig germansk. Ansatte med andre språkbakgrunner vil derfor bruke mer av sin totale tid til å oppnå krav, som i sin tur vil kunne lede til svakere forskningsprogresjon sammenlignet med andre ansattgrupper. Unntaksperioden bør være lik for alle, men den bør forlenges for å utjevne forskjeller basert på nasjonalitet. På denne måten reduseres også det som kan oppfattes som en diskriminering basert på språklig bakgrunn. Ved å ikke forlenge unntaksperioden, vil utfordringer med å etablere seg i et nytt land, krav om å oppnå norskerfardigheter på nivå B2 og formell utdanningsfaglig kompetanse i de 2-3 første årene de er i Norge gjøre det vanskeligere å rekruttere internasjonale toppforskere. En svært

uheldig virkning av å redusere gjennomsnittskvaliteten til norske forskningsmiljøer vil være at de blir mindre attraktive også for norske forskningstalenter. Dette vil gjelde både mulige ph.d. studenter, forskere i starten av sin karriere, og erfarne forskere. Det er stor internasjonal mobilitet innenfor forskningsmiljøer og det er ikke gitt at norske toppforskere velger å utføre sin forskning ved en norsk institusjon.

Hvis vi ønsker at norsk fagspråk skal utvikles i miljøer som er med på å flytte forskningsfronten er det viktig at alle forskere, norske og internasjonale, velger å utføre sin forskning ved norske institusjoner. Da må ikke krav om norskferdigheter på nivå B2 og krav om utdanningsfaglig kompetanse innen 2-3 år bli det som avgjør om en toppforsker velger en norsk institusjon som arbeidsgiver.

Kvalifikasjonskrav knyttet til utdanningsfaglig kompetanse (§ 2-7 og § 2-8)

BI støtter at institusjonene skal fastsette nærmere krav til den utdanningsfaglige kompetansen og at kravene skal tilpasses hver stillingskategori.

Vi mener videre at unntak fra kvalifikasjonskravene ved ansettelse (§ 2-8) for utdanningsfaglig kompetanse og norskferdigheter bør ses i en sammenheng. Hvis en person som ønsker å tilfredsstill kvalifikasjonskravene mangler både tilstrekkelig formell utdanningsfaglig kompetanse og norskferdigheter på nivå B2—så må unntaksperioden for å tilfredsstill begge kravene økes. Vi mener de to første avsnittene av unntaksreglene i § 2-8 burde formuleres som følger:

«Det kan gjøres unntak fra kravet om utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse og unntak fra kravet om norskferdigheter på minimum nivå B2 ved ansettelse dersom institusjonen legger til rette for at kompetansen oppnås innen seks år fra ansettelsestidspunktet. Institusjonene må legge til rette for at utdanningsfaglig kompetanse oppnås innen tre år ved ansettelse hvis norskferdigheter på minimum nivå B2 allerede er oppnådd. Kompetanse i svensk eller dansk er likestilt med norsk.»

Kapittel 3 Kompetansevurdering ved ansettelse, overgang og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger

§ 3-2 Sakkyndig komité

I forslaget stilles det krav om at kun to av komiteens tre medlemmer må være ansatt innen samme fagområde og i stillinger på samme eller høyere nivå enn stillingskategorien det skal ansettes i, eller som det søkes overgang eller opprykk til.

En slik endring i forskrift vil åpne for at komiteer kan besettes med en representant fra, for eksempel, nærings- og organisasjonslivet. I noen tilfeller kan sikkert dette være en styrke for komitearbeidet, men ulempen er at representanter fra næringslivet og organisasjoner i sitt daglige virke representerer særinteresser. Det er alvorlig hvis særinteresser får påvirke komitearbeid. Selv om sannsynligheten for dette skulle være liten, mener BI at konsekvensene er så alvorlige at forskriften ikke burde åpne for denne muligheten. BI mener at forskriften bør kreve at alle tre komiteemedlemmer må være ansatt innen samme fagområde og i stillinger på samme eller høyere nivå enn stillingskategorien det skal ansettes i, eller som det søkes overgang eller opprykk til.

§ 3-4 Adgang til å søke opprykk

BI mener at stenging av mulighet for opprykk fra lektor til førsteamanuensis er feil. Det er uklart for BI hvilket problem dette løser, og vi har blitt informert i flere møter med Komite for Kjønnbalanse og Mangfold i forskning (KIF) at denne opprykkmuligheten historisk har hjulpet kvinner med å kvalifisere til topp vitenskapelige stillinger.

Kapittel 4 Ansettelsesvilkår for rekrutteringsstillinger

Ansettelsesvilkår postdoktor (§ 4-3) og stipendiat (§ 4-4)

Språk

I forslaget §4-3 og §4-4 foreslås at både postdoktorer og ph.d.-stipendiater som ikke allerede har norskkunnskaper (eller kunnskaper i andre skandinaviske språk) skal gjennomføre opplæring tilsvarende minst 15 studiepoeng i løpet av åremålsperioden.

BI er imot språkkrav for kvalifiserende åremålsstillinger. Postdoktorer skal i tillegg opparbeide seg utdanningsfaglig kompetanse som kreves i en stilling som førsteamanuensis. Vi finner begge kravene lite formålstjenlig. Vi forstår at det er ønskelig å betrakte stillinger som postdoktor og stipendiat som rekrutteringsstillinger, men en ikke uvesentlig del av kandidatene er allikevel bare midlertidig ved en norsk institusjon og vil etter åremålsperioden flytte ut av landet. Det foreslåtte kravet vil derfor vesentlig begrense norske institusjoners mulighet til å rekruttere internasjonalt. I tillegg må det anføres at dette kravet vil ramme internasjonale kandidater ufordelaktig, da de i motsetning til sine nordiske kolleger må bruke mye mer av sin tilmålte tid på å oppfylle disse kravene. Dette igjen vil kunne medføre at de får en lavere progresjon på sitt forskingsarbeid. Vi mener videre at dette kravet er unødvendig fordi vår erfaring er at mange stipendiater og postdoktorer på eget initiativ søker og får innvilget språkkurs.

Regulering av karriereplan og karriereveiledning for postdoktorer og stipendiater

På generell basis støtter BI tanken bak å ha en karriereplan for postdoktorer og stipendiater. Signaler gitt i Forslag til Rammeverk for karriereveiledning for forskere i tidlig karrierefase (2024 HKDir), og i Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling (2021 Kunnskapsdepartementet) legger opp til et detaljert rammeverk for karriereveiledning. Det er imidlertid ikke nevnt i forslaget til forskrift, og vi mener at institusjonene bør ha stor frihet til å definere innhold og organisere dette arbeidet.

I tillegg er vi bekymret for at det ansvaret som pålegges institusjonen knyttet til kravet om karriereveiledning for postdoktorer og stipendiater vil slå urimelig ut for de mindre institusjonene, da dette vil bli både kostnads- og ressurskrevende.

Kapittel 5 Ikrafttredelse og overgangsregler

Overgangsbestemmelser (§ 5-2)

Forslagets §5-2 åpner for at institusjonene kan bruke gammel forskrift frem til 31. desember 2024. Dette gjelder også høyskolelektorer som skal søke opprykk til førsteamanuensis etter avlagt ph.d. Vi mener det er urimelig å ikke gi kandidater (høyskolelektorer) som allerede er inne i et ph.d. løp anledning til å søke opprykk etter kvalifikasjonskravene som er fastsatt i forskrift 9. februar 2006 nr. 129 om *ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger*. BI mener at kandidater som allerede er i doktorgradsløp bør få mulighet til å søke om opprykk til førsteamanuensis innen 31.12.27.