

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse
Postboks 1093
5809 BERGEN

Oslo, 15.04.2024
Vår ref. 24/368-11
671.0/AREL
Deres ref. 24/00075-1

Att:

Hørings svar - Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger

Landsorganisasjonen i Norge (LO) viser til deres brev av 18.01.2024 angående ovennevnte høring.

Forslaget til ny forskrift kan leses slik at den gir større frihet til institusjonen til å tydeliggjøre kravene for egen institusjon. Dette kan i noen tilfeller være verdifullt, men samtidig åpne for at ulik praksis utvikler seg, noe som igjen kan skape uforutsigbarhet og forskjellsbehandling i sektorens rekrutterings- og kvalifiseringsprosesser. Det er viktig å unngå vage formuleringer som kan tolkes på ulike måter.

Tydeliggjøring av førstelektor / dosentstigen

Det er positivt at karrierestigen som starter med førstelektor får en tydeligere profil mot utviklingsarbeid. Dagens formuleringer har vært litt upresise og har ført til at søknader om førstelektoropptrykk har blitt ulikt behandlet, og litt for ofte primært behandlet etter rene forskningskriterier.

Det er positivt at man fjerner formuleringen «tilsvarende omfanget av en doktorgrad» for opptrykk til førstelektor. Det gir rom for å vektlegge praktisk-pedagogisk erfaring og yrkeserfaring, og styrker muligheten til å ansette kombinerte stillinger med yrkeslivet utenfor akademia.

Samtidig må det bli tydeligere og mer konkret hva som menes med «faglig utviklingsarbeid på høyt nivå i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet/yrkesfeltet» (førstelektor) og «vesentlig bidrag til faglig utviklingsarbeid på høyeste nivå i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet/yrkesfeltet» (dosent).

Åpning for å søke overgang mellom stigen

Det er svært positivt at forslaget til ny forskrift nå igjen åpner for å søke om opptrykk mellom de to stigen. Ansatte i sektoren har gjerne karrierer over 40 år, og det er utelukkende positivt både for den enkelte ansatte, institusjonene og samfunnet at det i løpet av den tiden er mulig for den enkelte å skifte retning på og/ eller felt for sin vitenskapelige aktivitet. Et system som lukker for endring blir stivt og tungrodd og fører til mye bortkastede personalressurser.

LO skulle derimot ønske at både denne justeringen og andre endringer ble gjort nasjonalt, slik at vi ikke får store ulikheter ved ulike institusjoner. Dette gjelder også andre grep hvor institusjonene får økt anledning til å legge inn egne kriterier. LO er skeptiske til en utvikling hvor en førsteamanuensistittel eller professortittel kan representere svært ulike kompetanser ved ulike institusjoner.

Det er anført at man ikke kan søke opptrykk på tvers av stigen, f.eks. fra høgskolelektor til førsteamanuensis. Realiteten er imidlertid at mange vil gå i høgskolelektorstillinger samtidig som – eller i etterkant av – at man har fullført en ph.d.-grad. Personer med en slik bakgrunn får dermed ikke muligheten til å søke om opptrykk fordi de ble tilsatt i «feil» stillingskategori. Kravet om å velge stillingskategori ved utlysning kan derfor vise seg å være problematisk, spesielt for profesjonsfaglige studieretninger der det er få personer med førstelektorkompetanse i arbeidsmarkedet.

Landsorganisasjonen i Norge

Torggata 12, N-0181 Oslo E-post: lo@lo.no www.lo.no Telefon: +47 23 06 10 00 Organisasjonsnummer: 971 074 337
Kontonr.: 9001 07 00182 Faktura på e-post: 971074337@autoinvoice.no Elektronisk faktura (EHF): 9908:971074337



Det er et uttalt ønske at også høgskolelektorer kvalifiserer seg til førstekompetanse, og da bør det være mulig å gå begge veier – både via førstelektor og via førsteamanuensis. Det er viktig at man ikke lager ordninger som «låser» fagansatte inne i bestemte kvalifiseringsstiger.

Opprykk fra universitetslektor til førsteamanuensis

Det er positivt at man ønsker å forsterke muligheten til å oppnå opprykk basert på faglig og pedagogisk utviklingsarbeid i dosentstigen. Imidlertid er det vanskelig å se for seg hvordan man kan oppnå opprykk til dosent uten å inkludere forskningsaktivitet, og vi er derfor usikre på om det er fornuftig å ta forventninger/krav om forskningsarbeid helt ut av vurderingskriteriene når det gjelder opprykk til dosent.

Forslaget om at universitetslektorer ikke lenger skal kunne få opprykk til førsteamanuensis, innebærer også å ta bort en individuell rettighet ansatte har. Det vil særlig gå ut over ansatte nederst på den akademiske rangstigen. I tillegg vil det stoppe ansatte med mastergrad fra å få en karriereutvikling i et delt undervisnings- og forskningsløp.

I de siste årene har flere høgskoler fått opprykk til universitet, eller fusjonert med eksisterende universitet. Høgskolene hadde betydelige innslag av lektorstillinger, og de havnet i nye institusjoner og miljø med betydelig tyngre forskningsfokus. Universitetslektorene har lenge hatt en liten komponent i stillingen sin med FOU-tid (20%). Flere institusjoner har dermed en gruppe ansatte i dag, som enten etter eget initiativ, eller på initiativ fra arbeidsgiver er midt i en prosess med sikte på nettopp opprykk til førsteamanuensis. Nå foreslås det altså å stenge døra for de som vil utvikle seg i forskningsretning.

LO mener det vil oppleves ganske så demotiverende for tusenvis av ansatte i sektoren at regjeringen ikke anser dem som kompetente til å utvikle seg i en forskningsretning. Denne situasjonen med A- og B-lag forsterkes også gjennom at høringsnotatets gjentatte presisering av at stillingsendringer ikke innebærer noen rett til andre arbeidsoppgaver. Dette er ikke nytt i denne forskriftsendringen, men en del av en utvikling over lengre tid som denne forskriften dessverre også bidrar til.

Vi er bekymra for at institusjonene vil favorisere forskningskompetanse ved ansettelse. Det kan på sikt føre til at stigen med høgskolelektor-førstelektor-dosent gradvis fases ut. Dette vil i så fall slå uheldig ut for profesjonsfagene som ofte rekrutterer ansatte med profesjonskompetanse i denne stigen. Det er svært uheldig, og ikke i tråd med gjeldende nasjonale retningslinjer for utdanningene, hvis profesjonsfagene i overveiende grad skal driftes av ansatte med disiplinfagbakgrunn. Samtidig er vi bekymret for at dette betyr at det utvikles en oppfatning om at det er lettere å bli førstelektor, og at statusen reduseres tilsvarende. Erfaringer har vist oss at det er et stort behov for tydelige retningslinjer og kravspesifikasjoner for hva et førstelektorarbeid skal være, både i forhold til omfang, innhold og kvalitet.

LO er også kritiske til at opprykk ikke gir rett til andre arbeidsoppgaver, og er redd arbeidsgivers styringsrett vil bli for sterk. Dette vil kunne gå på bekostning av viktig forsknings- og utviklingsarbeid. Vi støtter regelen om at man må ha minst 1 år igjen av ansettelsestiden ved søknad om opprykk, men er kritisk til at bestemmelsene om «karantenetid» videreføres i dosentstigen. For øvrig er det viktig at det blir tydeliggjort at det ikke er mulig å søke stilling ved et annet universitet/høgskole for å bli vurdert til opprykk.

Så lenge disse stillingskategoriene har eksistert i høyere utdanning, har de vært et uttrykk for den enkelte ansattes vitenskapelige kompetanse. Stillingstittelen har fulgt kompetansen. Forslaget til ny forskrift løsrivder denne koblingen. Universitetslektorer som tar en doktorgrad vil forbli universitetslektorer, mens ansatte med doktorgrad som søker nye stillinger vil få bli førsteamanuenser. Vi beveger oss her plutselig i retningen av et mer amerikansk system, hvor stillingstittel og akademisk kompetanse er mye mer løst, noe som sammen med en hard kamp om jobbene har ført til at mange akademikere med tung forskningskompetanse er blitt låst i dårlig betalte stillinger, med liten til ingen forskningstid, eller -muligheter.

Førsteamanuensis

Her foreslår det et nytt krav om forskningserfaring utover eget doktorgradsprosjekt. Dette forslaget drar i helt motsatt retning av det pågående arbeidet med reduksjon av midlertidighet i sektoren. Det er et systemisk problem at unge akademikere, gjerne i etableringsfasen av livet, må gå i ulike midlertidige stillinger ved institusjoner i ulike deler av landet eller verden før de får seg en fast stilling. Gjerne i en



etableringsfase av livet. Det er nok press på kvalitet og omfang av forskningsarbeider gjennom de ordinære utlysingsprosessene i sektoren, og ulike institusjoners behov er svært varierende. Å innføre dette kravet, kan føre universiteter og høyskoler vekk fra den norske modellen med fast jobb og full stilling.

LO vil at gjeldende forskrift 4.3.10 blir videreført. Den åpner for at det alternativt kan ansettes i stillingskategorien førsteamanuensis basert på at vedkommende dokumenterer kunstnerisk virksomhet på høyt internasjonalt nivå.

Norskopplæring

LO støtter en styrking av norsk som fagspråk, og mener norsk bør være det primære undervisningsspråket - særlig på lavere grads studier og når det gjelder profesjonsutdanningene. Norsk kurs er meningsfylt for kandidater som planlegger en videre akademisk karriere i Norge med delte undervisnings- og forskningsstillinger, men mindre meningsfylt for de som ser for seg videre arbeid utenfor academia (et flertall av dagens stipendiater) i et internasjonalt miljø. Det ligger ingen signaler om at det skal følge noen midler til denne ekstra tiden, så vi risikerer at dette blir nok en ekstra pålagt oppgave som skal løses innenfor eksisterende budsjett i en tid med til dels kraftige kutt i sektoren. LO støtter at norskopplæring skal tilbys ansatte i utdanningsstillinger. LO mener utover dette at det kan være hensiktsmessig å skille mellom de som kommer til å ha en akademisk karriere i Norge og de som er her kun en kort periode – enten som forskere eller i stipendiatstilling. En løsning er at dette kan institusjonene selv få velge.

Ansettelse på innstegsvilkår

LO er kritisk til å åpne permanent opp for ansettelser på innstegsvilkår. Det vil øke jobbusikkerheten. LO og er ikke i tråd med den norske arbeidslivsmodellen med fast jobb, full stilling som hovedregel. LO anbefaler at dette systemet avvikles.

Karriereplan

Det er positivt at det stilles krav om karriereplan og veiledning for postdoktorer og stipendiater, men dette bør gjelde for alle stillingskategorier i UH-sektoren.

Overgangsbestemmelser

Når det gjelder bestemmelsene om ikrafttredelse og opphevelse (forslag § 5-1) og overgangsbestemmelser (forslag § 5-2) har LO noen motforestillinger. Kompetanseutvikling er tidkrevende, og det framstår som urimelig for den enkelte hvis stillingskategoriene omdefineres idet man er klar for å søke opprykk. Dersom endringene gjøres, vil det være rimelig med overgangsordninger hvor man i en periode kan søke med grunnlag i tidligere forskrift. Det vil også være rimelig med smidige ordninger for overføring mellom førstelektor/førsteamanuensis og dosent/professor der tilsatte etter de nye reglene har sitt faglige tyngdepunkt i motsatt tittel. Overgangsordningene bør derfor gjelde minst ut 2025.

Spesifikt om maritim sektor

Det må fortsatt være mulig å rekruttere undervisningspersonell med kompetanse på fag knyttet til STCW-konvensjonen og -koden til høyskoler og universitet med maritime utdanningsprogram. Dette er avgjørende for at det skal være mulig å utdanne sertifisert maritimt personell på disse lærestedene. LO er glad for at den foreslåtte forskriften gir rom for dette.

Med vennlig hilsen
LO Norge

Julie Lødrup
(sign.)

Liv Sannes
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Landsorganisasjonen i Norge og har derfor ingen signatur.