

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir)
post@hkdir.no

Vår dato: 12.04.2024

Vår ref.: 240359/1

Deres ref.: 24/00075

Høringsuttalelse om ny ansettelsesforskrift

Forskerforbundet viser til forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger som HK-dir sendte på høring 18. januar. Forskerforbundet oversender med dette sine innspill. Innledningsvis vil vi trekke frem to positive og tre negative ting i forslaget til ny ansettelsesforskrift.

Det er mye positivt i høringsforslaget. Forskerforbundet vil særlig trekke frem betydningen av at postdoktorordningen blir tydeligere definert som en kvalifiseringsstilling, ved at minimumsperioden økes til tre år og ved at postdoktorene skal ha en karriereplan, kunne utvikle en selvstendig forskerprofil og undervisningskompetanse, og dessuten ha tilgang til karriereveiledning. Dette vil bidra til å stramme inn bruken av postdoktorordningen og sikre at den benyttes som en reell rekrutteringsstilling. I tillegg vil vi særskilt fremheve betydningen av at det igjen åpnes opp for sideveis forflytning mellom karriereløpene dosent og professor. Dette har vært etterspurt av mange og gir økt fleksibilitet i karriereløpene til fordel for både ansatte og virksomheter.

Forskerforbundet har flere innspill til forbedring av forskriftsforslaget. Innledningsvis vil vi fremheve tre forslag som Forskerforbundet ikke støtter. Det gjelder forslaget om å fjerne opprykksordningen til førsteamanuensis. Opprykksordningen fungerer godt og er et viktig virkemiddel for faglig utvikling innen flere fag og for ansattes karriere- og kompetanseutvikling. Forslaget om å avvikle ordningen er mangelfullt begrunnet og bør derfor legges i skuffen. I tillegg strider forslaget mot rammene for forskriftsarbeidet slik det er utformet i oppdragsbrevet fra Kunnskapsdepartementet hvor det angis at opprykksordningene skal videreføres og at de samme kompetansekravene fortsatt skal gjelde ved ansettelse og opprykk.

Videre er forbundet svært kritiske til forslaget om å fjerne forskning fra kompetansekravene til stillingene i dosentløpet. Forskerforbundet deler ambisjonen om å styrke dosentløpet, men mener at forslaget om å ta ut forskning fra kompetansekravene vil bidra til å devaluere dosentløpet og svekke statusen til løpet. Det er viktig å beholde forskning som en av kompetansekravene i forskriften for å sikre kvaliteten på utviklingsarbeidet.

Forskerforbundet mener også at forslaget om å innføre språkkrav for stipendiater og postdoktorer må skrinlegges. Det er bra at ansatte får tilbud om språkundervisning, men å gi

utenlandske stipendiater mindre tid til avhandlingsarbeidet enn norske kolleger er urimelig forskjellsbehandling, og svekker kvaliteten på forskerutdanningen og de ansattes mulighet til å gjennomføre innenfor rammen. For internasjonale forskningsmiljøer, hvor man ikke snakker norsk til daglig og hvor stipendiatene og postdoktorene heller ikke har en åpenbar videre karriere i Norge, framstår det ikke formålstjenlig.

Forskerforbundets innspill nedenfor følger kapittelinnndelingen i høringsnotatet og paragrafene i utkast til ny forskrift.

1. Kommentarer til notatet og endringsforslagene

4.3 Om høringen

Forskerforbundet er glad for at HK-dir vil utarbeide en veileder til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger. Dette blir særlig viktig bl.a. for å tydeliggjøre institusjonenes arbeid med kvalifikasjonskravene i dosentstigen og hvordan man kan ivareta behovet for ulike kvalifikasjonskrav og vurderingene etter prinsippene i NOR-CAM. Forskerforbundet bidrar gjerne inn i arbeidet.

4.1 Generelt

Forskerforbundet foreslår en liten endring i navnet til ny forskrift, fra «forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger», til «forskrift om undervisnings-, forsknings- og rekrutteringsstillinger».

4.2.1 Virkeområde (forslaget § 1-1)

Det innstilles på ikke å videreføre listen over hvilke fagområder som kan rekruttere undervisningspersonale på grunnlag av kunstneriske kvalifikasjoner. Begrunnelsen for å fjerne listen er kun fokusert på kunstneriske utdanninger og at den ikke er uttømmende. Det er imidlertid flere praktiske fag innen yrkesfagutdanningene som omfattes av dette (jf. også dagens § 1-1 (2) i.).

Forskerforbundet mener derfor listen må opprettholdes, og at man kan spesifisere nærmere i veilederen.

4.3.4 Felles kvalifikasjonskrav for undervisnings- og forskerstillingene

Forskerforbundet støtter språkkrav for disse stillingene, men mener det må åpnes for at institusjonene kan gjøre unntak i særlige tilfeller. Forskerforbundet forutsetter også at forskriften får en utforming som dekker samisk språk på en formålstjenlig måte. Utkastet har ikke det.

Vitenskapelig ansatte må i all hovedsak beherske norsk. Det er viktig for å sikre en rimelig fordeling av det som betegnes som «det akademiske husarbeidet» som for eksempel arrangere seminarer, sitte i komiteer og gjøre sakkyndige vurderinger, og derigjennom også viktig for arbeidsmiljøet. Det er også viktig for evnen til å undervise, formidle og delta aktivt i demokratiske prosesser ved en norsk høyere utdanningsinstitusjon og i det norske samfunnet. Dette er en forutsetning som institusjonen selv bør vektlegge ved ansettelse og aktivt følge opp

dersom man ansetter noen som ikke behersker norsk i utgangspunktet. Selv B2 vil i faglig sammenheng ikke alltid være tilstrekkelig, og tre år kan være kort tid for noen som samtidig skal etablere seg i Norge, både faglig og fysisk. Samtidig er det enkelte stillinger og arbeidssteder hvor det verken er påkrevet eller nødvendig å beherske norsk, og/eller hvor det vil kunne medføre store ekstra omkostninger for den enkelte og institusjonen å skulle gjennomføre det innen tre år etter ansettelse.

Forskerforbundet foreslår i tråd med dette et nytt ledd i § 2-8 som gir institusjonene mulighet for å gjøre varig unntak fra språkkravet når det ikke er relevant for oppgavene som ligger til stillingen.

Det kan i særskilte tilfeller gjøres mer varige unntak fra kravet om norsksferdigheter dersom kravet ikke er relevant for stillingen eller arbeidsmiljøet.

4.3.8 Førstelektor (forslaget § 2-3) / 4.3.9 Dosent (forslaget § 2-4)

Forskerforbundet er positiv til at forskriften forsøker å tydeliggjøre dette karriereløpet. Utkastet til forskrift gir god fleksibilitet og gjør det mulig å anerkjenne både vesentlig kompetanse fra praksisfeltet og faglig utviklingsarbeid i stilling. Forskerforbundet er samtidig svært kritisk til at forskning ikke har en plass blant kompetansekravene. Forskning er sentralt for all vitenskapelig aktivitet, er grunnleggende for prinsippet om forskningsbasert utdanning og ofte et vesentlig element i utviklingsarbeidet. Videre er god kvalitet i utviklingsarbeid avhengig av et solid teoretisk og empirisk kunnskapsgrunnlag. Fjerning av kravet om forskning vil dermed svekke kvaliteten på utviklingsarbeidet. Dersom forskning ikke nevnes i forskriften er det også en fare for at førstelektorer og dosenter oppfattes som mindre vitenskapelige og dermed ikke får tid til FoU-arbeid og heller ikke anses tilstrekkelig kvalifisert til å søke forskningsmidler eller lede forskningsprosjekter. Dette er særlig viktig når alternative konkurransebaserte ordninger som SFU, program for kunstnerisk utviklingsarbeid og annet praksisrettete programmer er fjernet. Forslaget om å ta ut forskning fra kompetansekravene vil bidra til å devaluere dosentløpet og svekke statusen til løpet. Forskning må derfor eksplisitt nevnes i forskriften.

Forskerforbundet foreslår i tråd med dette å skrive inn forskning i § 2-3 og 2-4:

e. [vesentlig] bidrag til forskning og/eller faglig utviklingsarbeid på [høyeste] nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet/yrkesfeltet.

Mange av våre medlemmer og tillitsvalgte gir tilbakemelding om at det er uklarhet knyttet til hvordan man skal vurdere faglig utviklingsarbeid, da nasjonale eller internasjonale standarder ikke finnes. Det er derfor viktig at veilederen tydeliggjør det vitenskapelige nivået på faglig utviklingsarbeid og at det også inkluderer forskningsbasert arbeid med innovasjon og profesjonsutvikling.

4.3.10 Førsteamanuensis (forslaget § 2-5)

Forskerforbundet støtter ikke forslaget om å innføre et nytt minimumskvalifikasjonskrav til stillingen som førsteamanuensis utover doktorgrad. Dette vil skape problemer, særlig for noen profesjonsfag som rekrutterer vitenskapelig ansatte direkte fra doktorgrad, og fører i slike tilfeller til økt bruk av midlertidighet eller ansettelse på lavere stillingsnivå med påfølgende krav om sakkyndig vurdering for opprykk. For nesten alle fagområder vil det være de facto krav om langt

mer enn bare en doktorgrad for å få en førsteamanuensisstilling. Dessuten kan institusjonene selv stille slike krav i utlysning. Det er derfor ingen grunn til å forskriftsfeste dette.

Forskerforbundet anmoder om at punkt b. i §2-5 strykes.

4.3.13 Unntak fra kvalifikasjonskravene ved ansettelse (forslaget § 2-8)

Forskerforbundet støtter utformingen av kvalifikasjonskravene til utdanningsfaglig kompetanse og at det skal være mulig å bli ansatt også uten at kravene er oppfylt på forhånd. Utdanningsfaglig kompetanse er viktig, nødvendig og må utvikles. Det er imidlertid en kjensgjerning at utdanningsfaglig kompetanse for høyere utdanning kun kan opparbeides ved en UH-institusjon og at de kravene de enkelte utdanningene stiller vil være ulike. Det kan derfor være vanskelig å sikre at søkere til stillinger allerede har den nødvendige kompetansen, og disse må derfor kunne gis anledning til å utvikle den i stillingen. Forskerforbundet mener imidlertid at ordlyden i forskriften må gjøres mer forpliktende for arbeidsgiver når det gjelder å sørge for at denne kompetansen utvikles.

Forskerforbundet foreslår derfor følgende endring i § 2-8 første ledd:

Det kan gjøres unntak fra kravet om utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse dersom institusjonen ~~legger til rette for~~ sikrer at kompetansen oppnås innen to år fra ansettelsestidspunktet.

Dessuten mener vi at denne passusen i § 2-8 tredje ledd må strykes:

Dersom den ansatte ikke opparbeider seg påkrevd utdanningsfaglig kompetanse eller norskferdigheter innen fristen i første og andre ledd, har ikke den ansatte kompetansen som kreves for stillingen. Vedkommende kan da som hovedregel ikke utføre undervisningsoppgaver. Institusjonen skal vurdere videre tiltak.

Regelverk knyttet til stillingsvern mv. er regulert i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven, det er unødvendig og uheldig med egne reguleringer i særlov med forskrift om dette.

4.4.2 Sakkyndig komité (forslaget § 3-2)

Forskerforbundet er i all hovedsak fornøyd med hvordan sakkyndig komité nå framstilles i utkast til ny forskrift. Vi er imidlertid undrende til at det ikke lenger skal stilles krav til at alle komitémedlemmene skal være i samme fagområde eller ha kompetanse på samme stillingsnivå. Her synes vi ikke argumentasjonen i høringsnotatet er god nok. Forslaget innebærer at det kan være flere enn tre i en sakkyndig komité, og at bare to trenger å være ansatt i samme fagområde. Dette medfører at det kan settes ned en sakkyndig komité på fem personer hvor flertallet ikke kjenner fagområdet tilstrekkelig, og heller ikke har en akademisk stilling på samme eller høyere nivå enn det de skal bedømme. Kravene til sammensetting av sakkyndig komite må sikre at kandidatene bedømmes av personer med relevant fagkompetanse og innsikt i det respektive fagområdet. Dette ivaretas ikke godt nok i forslaget, og Forskerforbundet foreslår derfor at dagens regler for sammensetting videreføres. Av hensyn

til enkelte fagmiljøers sammensetning, tidsbruk og framdrift i komitearbeidet er det også uheldig med krav om at leder skal være ekstern.

Forskerforbundet foreslår følgende endring til § 3-2:

Den sakkyndige komiteen skal ha minst tre medlemmer. Begge kjønn skal være representert, jf. universitets- og høyskoleloven § 7-2 andre ledd. ~~Minst to av~~ Alle medlemmene må være ansatt innen samme fagområde og i samme eller i en høyere stillingskategori enn det skal ansettes i, eller som det søkes om overgang eller opprykk til. ~~Leder av~~ Minst ett komitémedlem skal være ekstern.

Vi forutsetter da at samme eller høyere stillingsnivå viser til førstestillingsnivå (førstelektor, førsteamanuensis, førstebibliotekar, forsker 1109/1110) og toppstillingsnivå (dosent, professor, forsker 1183), og at dette kan spesifiseres i en veileder.

4.4.4 Adgang til å søke opprykk (forslaget § 3-4)

Forskerforbundet er fornøyd med at det åpnes for at midlertidig ansatte og ansatte i lavere stillingsbrøker også kan søke opprykk. Det er fint at man på den måten slutter å diskriminere midlertidig ansatte. Bestemmelsen om at man må ha ett år igjen av ansettelsesperioden framstår som rimelig.

Det er imidlertid svært problematisk at det foreslås å avvikle muligheten for å søke opprykk fra høgskole- eller universitetslektor til førsteamanuensis. Forslaget er i strid med rammene for arbeidet med ny forskrift, hvor det heter at opprykksordningen skal videreføres (jf. kap. 2.2 fjerde strekpunkt i høringsnotatet). Det foreligger heller ingen begrunnelse for endringen ut over at det anføres at lektorstillingene inngår i karrierestigen til dosent. Dette er svært underlig all den tid opprykksordningen fungerer godt og er et gode både for ansatte og virksomheter.

Over 4 000 vitenskapelig ansatte er i slike stillinger, og mange av dem har forskerambisjoner, er under forskerutdanning eller i ferd med å slutføre en doktorgrad. De er ikke ansatt i en slik stilling fordi de «tilhører» dosentstigen, men fordi det er den eneste startstillingen for vitenskapelig ansatte uten doktorgrad. Herfra må det være mulig å velge om det er forskning eller utviklingsarbeid som er det rette sporet videre. Muligheten til å kvalifisere seg videre gjennom forskning er viktig for både den ansatte og institusjonene. Avvikling av opprykksordningen vil virke karrierehemmende og være et kraftig disinsentiv for universitets- og høgskolelektorer til å ta doktorgrad og visjoner om forskningsbasert utdanning.

Det er særlig i kvinnedominerte profesjonsutdanninger at man ansetter UH-lektorer. I dag er 2 av 3 UH-lektorer kvinner og forslaget om å avvikle opprykksmuligheten til førsteamanuensis vil særlig gå ut over dem.

Forskerforbundet mener derfor at dagens opprykksordning må videreføres.

4.4.6 Adgang til å søke overgang (forslaget § 3-6)

Det er positivt at man igjen åpner for å kunne flytte seg sidelengs i de to karriereløpene, hvor førstelektorer kan søke overgang til førsteamanuensis, dosenten til professor og vice-versa, på lik linje med å bli bedømt for opprykk. Dette har både ansatte og institusjoner etterspurt, og det er svært positivt at dette nå tas inn.

Forskerforbundet støtter ikke at det overlates til institusjonene å avgjøre om ordningen skal tas i bruk eller ikke. Adgang til å søke overgang må innføres som en nasjonal ordning. Ordningen er søknadsbasert og gir ikke ansatte rett på overgang eller endrede arbeidsoppgaver, og det er opp til arbeidsgivers å foreta en endelig vurdering.

Forskerforbundet foreslår derfor følgende endring i § 3-6:

~~Institusjonen kan åpne for at a~~ *Ansatte kan søke om overgang mellom stillingskategorier på samme nivå.*

4.5.1 Endringer i regulering av alle rekrutteringsstillinger

I høringsutkastet heter det: «I loven § 7-6 fastsettes minimum og maksimum lengde på åremålsperiodene for postdoktor, stipendiat, spesialistkandidat og vitenskapelig assistent. Lengde på åremålsperiode er derfor ikke regulert i denne forskriften». Vi deler ambisjonen om å unngå dobbeltregulering, men som direktoratet selv skriver i høringsnotatet (s. 30), kan det være en riktig at noe «gjentas i forskriften for at alle krav skal kunne leses samlet». Det er viktig at lengden på åremålene fortsatt reguleres i forskriften i tillegg til at det står i loven av flere grunner.

For det første: Forskriften er også hjemlet i statsansatteloven og legges til grunn for ansettelse ved statlige forskningsinstitutter og andre statlige etater utenfor UH-lovens virkeområde. Dersom bestemmelsene om åremålsperiode ikke også reguleres i forskrift vil statlige etater utenfor UH-sektoren kunne ansette i kortere kontrakter. Forskriften legger også rammer for avtaler om bruken av disse stillingene ved private forskningsinstitutter og helseforetak. For å sikre alle de samme rettighetene, er det derfor nødvendig at åremålsperiodens lengde i utdannings- og rekrutteringsstillinger også presiseres i forskrift.

For det andre: Den nye UH-loven angir en åremålsperiode på tre til fire år for postdoktor, men ikke hele årsverk. Det betyr at det ikke er avklart hvordan man skal forholde seg til ansatte på en avtale med lavere stillingsbrøk. Disse kan derfor sitte igjen med en samlet tid til sitt kvalifiseringsarbeid som er langt mindre enn tre årsverk. Forskriften må derfor presisere at postdoktorene har krav på minst tre fulle årsverk til kvalifiseringsarbeidet.

For det tredje er det også et problem at loven bare setter en maksimumsperiode på to år for en vitenskapelig assistent, men ingen minimumskrav. Etter vårt syn bør timelærere og andre som ansettes for et kortere oppdrag ikke ansettes i disse stillingskodene på åremål. Minimumslengde på åremål for vitenskapelige assistenter bør derfor forskriftsfestes.

Forskerforbundet foreslår følgende endringer:

Nytt tredje ledd i § 4-3 Postdoktor:

Minst tre årsverk av den totale åremålsperioden skal være dedikert til dette kvalifiseringsarbeidet. Stillingen kan i tillegg omfatte inntil ett årsverk med annet karrierefremmende arbeid

Endring i tredje ledd i § 4-4 Stipendiat:

Minst tre årsverk av den totale åremålsperioden skal være dedikert til doktorgradsarbeid. Stillingen kan i tillegg omfatte inntil ett årsverk med annet karrierefremmende arbeid

Nytt tredje ledd i § 4-6 Vitenskapelig assistent:

Stillingen som vitenskapelig assistent skal utgjøre minimum ett årsverk og ikke overstige to årsverk totalt.

4.5.2 Regulering av språkkrav for postdoktorer og stipendiater

Forskerforbundet kan ikke støtte forslaget om krav til språkopplæring for ansatte i rekrutteringsstilling, og mener at forslaget til språkkrav framstår uheldig for denne gruppen.

Det er bra at ansatte får tilbud om språkundervisning slik at institusjonene legger til rette for som en del av det karrierefremmende arbeidet. Forslaget slik det nå står medfører at utenlandske stipendiater får mindre tid til forskning enn nordiske kolleger. Vi vet at mange sliter med å bli ferdig med kvalifiseringsarbeidet på normert tid i dagens situasjon. Forslaget til språkkrav vil gjøre dette enda vanskeligere for ikke-norske ansatte. Det vil dessuten medføre store økonomiske og strukturelle utfordringer å sørge for at alle gjennomfører et norskkurs tilsvarende 15 stp. Mange slike stillinger er eksternt finansierte uten at det medfølger penger til språkkurs. Kunnskapsdepartementet legger til grunn at dette skal dekkes innenfor institusjonenes gjeldende rammebevilgning. Det betyr at man må prioritere ned andre ting, som utdanningskvalitet, forskningsaktivitet eller formidling. For internasjonale forskningsmiljøer, hvor man ikke snakker norsk til daglig og hvor stipendiater heller ikke har en åpenbar videre karriere i Norge, framstår det heller ikke formålstjenlig. Det kan også medføre at utenlandske forskertalenter lar være å søke seg til Norge. Forslaget framstår som ugjenomtenkt, også fordi spesialistkandidat og vitenskapelig assistenter ikke har tilsvarende språkkrav.

Forskerforbundet mener derfor at kravet til norskkurs tilsvarende 15 stp. for postdoktorer og stipendiater må strykes.

4.5.5 Permisjoner og forlengelse av åremålsperioden (forslaget § 4-2)

Rettigheter til forlengelse er i all hovedsak en forlengelse av dagens bestemmelser, med noen språklige presiseringer som framstår som gode. At rettighetene nå gjøres gjeldende for alle utdannings- og rekrutteringsstillinger i åremål, der noen tidligere var forbeholdt stipendiater, er klokt og riktig. Derfor mener vi denne formuleringen i høringsnotatet er uheldig og bidrar til uklarhet:

Vi legger til grunn at det i hovedsak bare er aktuelt å bruke denne muligheten for stipendiater, og innenfor vilkåret i dagens forskrift: «forutsatt at stipendiater vil kunne fullføre doktorgradsutdanningen innen forlengelsestidas utløp.»

En postdoktor har samme behov for forlengelse av sitt kvalifiseringsarbeid med henblikk på nettopp å viderequalifisere seg til en fast stilling. Ved å inkludere også vitenskapelige assistenter i en slik bestemmelse, sørger men samtidig for at disse stillingene får et tydeligere utdanningspreg og ikke misbrukes som rene støttestillinger. Forskerforbundet mener derfor at en veileder til forskriften må legge til grunn at også postdoktorer og de andre utdanningsstillingen kan tilstås forlengelse ved uforutsette hendelser.

Dagens forskrift fremhever at normalordning for stipendiater er ansettelse i fire år med ett års pliktarbeid. Det er fint at ordet «pliktarbeid» er erstattet med «karrierefremmende arbeid». Det er mer forpliktende for arbeidsgiver. Tilsetting over fire år gir bedre forberedelse av kandidatene for en videre karriere i sektoren og gir samtidig bedre mulighet for å fullføre innenfor ordinær tid. Forskerforbundet mener derfor at normalordningen bør videreføres også i ny forskrift. I forslaget til forskrift åpnes det for i § 4-2 fjerde ledd for å gi institusjonen mulighet til å forlenge åremålsperioden opp til «lovregulert maksimal tidsramme». Det framstår som vagt begrunnet. Formidlings- eller nyskappingsstipend er ikke ordninger som vanligvis inngår i finansiering av rekrutteringsstillinger. Forslaget medfører at det blir opp til arbeidsgiver ensidig å vurdere om det er hensiktsmessig å legge til karrierefremmende arbeid. Det vil dermed kunne legge en ramme for hva som blir den nye normalen, nemlig kun tre års ansettelse. Dette kan også bli en variant av «turbo-stipend» for de som ellers evner å fullføre på normert tid.

Forskerforbundet foreslår derfor følgende endring i § 4-2 fjerde ledd:

Normal åremålsperiode for postdoktor og stipendiat er fire år og inkluderer ett år med annet karrierefremmende arbeid. Der man på grunn av usikkerhet knyttet til finansiering velger å ansette i en kortere åremålsperiode kan institusjonene kan forlenge åremålsperioden opp til den maksimale tidsrammen i universitets- og høyskoleloven § 7-6 tredje ledd, for å øke og dersom omfanget på annet karrierefremmende arbeid er blitt økt vesentlig etter oppstart i stillingen.

4.5.6 Postdoktor (forslaget § 4-3)

Forskerforbundet er godt fornøyd med at postdoktorstillingen tydeliggjøres som en kvalifiseringsstilling med karriereveiledning og tilrettelegging for utdanningsvitenskapelig kompetanse. Det framstår som en vesentlig forbedring fra dagens situasjon, også nå som minimums åremålsperiode er satt til tre år etter loven. Ideelt sett burde stillingen vært regulert til fire år for alle for å sikre at minimum tre år benyttes til forskning.

4.5.7 Stipendiat (forslaget § 4-4)

Det foreslås å videreføre dagens bestemmelse om at «tid brukt til egen doktorgradsutdanning ikke skal medregnes i beregningen av ansettelsestid hvis vedkommende tiltrer en ny stilling rett etter at åremålsperioden som stipendiat er avsluttet». Det er en fordel med en fleksibel ordning som gjør at en stipendiat for en kortere periode kan fortsette i en annen stilling ved behov, uten

å opparbeide seg rettigheter etter «tre-årsregelen». Forskerforbundet vil imidlertid påpeke at dagens regel åpner for en uforholdsmessig lang periode hvor vedkommende kan fortsette i midlertidig ansettelse uten å opparbeide rettigheter, faktisk inntil tre år.

Som et bidrag til å redusere lange midlertidige ansettelsesperioder foreslår Forskerforbundet derfor at man fastsetter en regel om at stipendiatperioden, uavhengig av faktisk lengde, i slike tilfeller skal regnes som to års tjenestetid. Da kan den tidligere stipendiaten ansettes i inntil ett år uten å opparbeide rettigheter. Det synes å være tilstrekkelig fleksibilitet for begge parter.

4.5.9 Vitenskapelig assistent (forslaget § 4-6)

Forskerforbundet har fått tilbakemelding fra flere av våre tillitsvalgte om at vit.ass.-stillingen stedvis brukes tilfeldig og uten et tydelig utdanningselement. Ved at åremålsbestemmelsene er tydeligere og det åpnes for mulighet til forlengelse, vil antagelig noe av «misbruket» bortfalle.

Forskerforbundet foreslår følgende tillegg i paragraf § 4-6:

*En stilling som vitenskapelig assistent skal danne grunnlag for en videre akademisk karriere, gjennom **opplæring** og arbeidsoppgaver som gir innsikt i og erfaring med vitenskapelig eller kunstnerisk arbeid og metode.*

5.1 Overgangsbestemmelser (forslaget § 5-2)

Skulle myndighetene mot formodning og ovenfor førte argumentasjon likevel vedta å oppheve opprykksordningen til førsteamanuensis, må fristen for å kunne søke opprykk til førsteamanuensis etter gammel ordning settes lenger fram i tid enn utgangen av 2024. Det vil bare være et halvt år etter at forskriften er trådt i kraft og det gir virksomheter og ansatte uforholdsmessig kort tid. Mange lektorer har nettopp startet sin forskerutdanning under forutsetning av denne muligheten. Rammen for en overgangsordning må dermed settes minimum tre år fram i tid.

2. Mangler i forskriften som Forskerforbundet etterlyser

Det er to vitenskapelige karriereløp som ikke er innlemmet i forskriften. Dette er forsker og vitenskapelige bibliotekstillinger som utgjør to karriereløp med etablerte opprykksordninger mellom nivåene. Forskerforbundet mener denne anledningen bør benyttes til å inkludere disse i en ny felles forskrift. Det å sikre disse tilsvarende ansettelses- og opprykksvilkår er viktig for virksomhetene, den faglige utviklingen og for de som skal ansettes eller er ansatt i slike stillinger. Videre mener vi man bør regulere vilkårene for åremålsadgangen til bruk av bistillinger (nå ekstraervert) i forskriften.

I høringsnotatet skriver HK-dir (s. 7) at forskriften ikke kan regulere andre stillinger enn de som er omfattet av reglene i universitets- og høyskoleloven. De vitenskapelige bibliotekstillingene og bistillinger i åremål er eksplisitt omfattet av reglene i universitets- og høyskoleloven. Vi mener dessuten at en forskrift som denne også må kunne regulere vilkårene for bruken av forskerstillinger ved universiteter og høyskoler, selv om stillingen ikke er eksklusiv for særlovens virkeområde.

De vitenskapelige bibliotekstillingene: universitetsbibliotekar og førstebibliotekar

I UH-sektoren skilles det mellom bibliotekarer med bibliotekfaglige arbeidsoppgaver og undervisning- og forskningsbibliotekarer. Førstnevnte har krav til formell bibliotekfaglig utdanning/kompetanse og er etter statens lønnsplan gjennomgående stillinger. 1200 Førstebibliotekar og 1199 Universitetsbibliotekar er derimot disiplinfaglige stillinger med krav til henholdsvis master og doktorgrad. De er dessuten plassert under Kunnskapsdepartementet (Kap. 17.520) i statens lønnsplan i HTA. I de pågående forhandlingene om forenkling av stillingskodestrukturen i staten, er forslaget å flytte stillingskodene over til 17.510 «Undervisnings- og forskerstillinger». Stillingene har fag- og forskningsansvar og driver undervisning, veiledning og utviklingsarbeid.

Ansettelse og opprykk er basert på vitenskapelig merittering og tydelig regulert som vitenskapelige stillinger, men er bare regulert i et utdatert rundskriv: [Statens rundskriv F-14-95](#), som i utgangspunktet gjaldt alle vitenskapelige stillinger. Etter det har de dessverre falt ut når departementet har arbeidet med vitenskapelig stillingsstruktur.

I HK-dirs egen DBH er disse stillingene plassert inn i kategorien «andre undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger» (UN4). Fra perioden 2013 til 2023 har antall årsverk i disse stillingene doblet seg. Denne økningen skyldes en endring i UH-bibliotekenes posisjon og arbeidsoppgaver med økt oppmerksomhet om forskning og undervisning der kompetansebehovet i stor grad ligner fakultetene og universitetsmuseenes. Ved flere av universitetene har biblioteket spesialiserte faglige undervisningsområdet der behovet for førstekompetanse er viktig. Utviklingen av undervisning og veiledning i akademisk skrivning, kildekritikk og digitale ferdigheter har resultert i skrivesenter og teknologilaber på de ulike universitetene. En felles stillingsstruktur av førstestillingene vil tydeliggjøre denne eksisterende kompetansestrukturen.

Forskerforbundet mener disse stillingene må inkluderes i forskriften og foreslår at det utformes en ny paragraf (§ 2-7 og 2-8) med tilsvarende kvalifikasjonskrav for universitetsbibliotekar som for universitetslektor, og for førstebibliotekar som for førstemanuensis. Følgende justering av punkt a. (for førstebibliotekaren) og b. (for begge) vil være optimalt:

- a. *doktorgrad innen relevant fagområde, eller kompetanse på tilsvarende nivå, dokumentert enten ved vitenskapelig arbeid eller bibliotekfaglig utviklingsarbeid av samme omfang og kvalitet,*
- b. *relevant yrkes-, forsknings- eller undervisningserfaring,*

Forskerstillingene

Forskerstillingene utgjør et tredje karriereløp for vitenskapelig ansatte ved siden av dosentløpet og professorløpet. Forskerstigen består på samme måte av kompetansebaserte stillinger med tilhørende opprykksordning mellom nivåene. Opprykksordningene er nedfelt i Statens personalhåndbok kapittel 10.3 og er basert på de gjennomgående forskerstillingene i hovedtariffavtalen i staten. Samlet er det over 1700 årsverk i forskerstilling ved UH-institusjonene og de er klassifisert i Kunnskapsdepartementets offisielle register over UH-sektoren (DBH) sammen med de kombinerte stillingene i kategorien «undervisnings- og forskerstillinger» (UN1). Stillingsinnehaverne i forskerstillinger inngår dermed også i virksomhetens manntall som vitenskapelig ansatte.

De ansatte i forskerstillingene er viktig for at universitetene og høyskolene skal kunne utføre sitt samfunnsoppdrag innen forskning, forskningsformidling og innovasjon, slik det også framkommer av UH-loven. De er dessuten omfattet av UH-lovens bestemmelser om akademisk frihet og ansvar (§ 2-2). Forskerforbundet kan dermed ikke se at forskere ikke er «omfattet av reglene i universitets- og høyskoleloven», når disse stillingene brukes i sektoren. Selv om forskerstillingene er gjennomgående stillinger på lønnsplanen etter hovedtariffavtalen i staten og kan brukes utenfor Kunnskapsdepartementets område er ikke det til hinder for at bestemmelsene i Statens personalhåndbok innlemmes i ansettelsesforskriften.

Andelen som ansettes midlertidig er høyere blant forskerne enn i kombinerte stillinger. Det skyldes at forskere ofte er ansatt på eksternt finansierte forskningsprosjekter. Utryggheten gjelder også langt på vei for fast ansatte forskere, som stort sett er ansatt på vilkår av videre forskningsaktivitet og -finansiering. Det er derfor spesielt uheldig at man ved ikke å inkludere disse stillingene i en ny felles forskrift, opprettholder et preg av at dette er annenrangs ansatte som egentlig ikke hører hjemme i sektoren og kan behandles mer vilkårlig.

Forskerforbundet mener derfor at forskerstillingene også må reguleres i forskriften på tilsvarende vis som de kombinerte stillingene.

Bistillinger - ekstraervert

Forskerforbundet mener det er uheldig at man har erstattet det innarbeidede begrepet bistilling med nyordet ekstraervert, som ingen bruker eller har noe forhold til. Vi vet det er i tråd med ny UH-lov, men det bidrar til det motsatte av klarspråk og tydelighet.

Med vennlig hilsen
Forskerforbundet



Guro Elisabeth Lind
Leder



Birgitte Olafsen
Generalsekretær

Saksbehandler: Jon Wikene Iddeng
+47 902 87 989 | jon.wikene.iddeng@forskerforbundet.no