

Kunnskapsdepartementet

Vår saksbehandler
Eli-Karin Flagtvedt

Kopi til

Vår dato
16.06.2021

Vår referanse

Deres referanse
21/2516-

Høringsvar fra Unio til utkast til strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling

Vi viser til høringsbrev fra Kunnskapsdepartementet datert 5. mai 2021 om utkast til strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling. Unio sender med dette sitt svar på høringen.

I sitt høringsbrev viser departementet til utfordringer knyttet til den tidlige fasen av karrieren, særlig postdoktorstillingen. Strategien tar derfor særlig tak i den tidlige fasen av forskerkarrieren og rekrutteringsstillingene som er hjemlet i forskrifter under universitets- og høyskoleloven.

Unio støtter at det er særlige utfordringer knyttet til disse stillingene, og at det er viktig å ha særlig oppmerksomhet mot disse i strategien. Utkastet til strategi formulerer tre overordnede mål, og vårt høringsvar er sortert under hvert av de tre målene.

Departementet skriver innledningsvis at en del av arbeidet med strategien har vært å sammenstille eksisterende og utvikle ny kunnskap om karriereveiene og arbeidssituasjonen til doktorer og postdoktorer. Unio vil på generelt grunnlag bemerke at vi synes strategien i langt større grad kunne vist til og forholdt seg til eksisterende kunnskapsgrunnlag, og at strategiens innsatsområder og tiltak i større grad må speile de utfordringene som er godt dokumentert gjennom forskning, utvalg og arbeidsgrupper de siste årene.

Strategien etablerer en overordnet nasjonal politikk for doktorgradsutdanningen som tydeligere reflekterer utdanningens tosidige rekrutteringsoppdrag

Strategien viser til at et mindretall av doktorer skal ha videre karriere i academia, og at behovet for arbeidstakere med doktorgradskompetanse øker i hele bredden av arbeidslivet. Unio mener at strategien her burde vist til forskning fra NIFU om at antallet doktorer som finner arbeid i privat eller offentlig sektor etter avlagt doktorgrad, har økt de siste 20 årene.¹ Videre savner vi en bredere og mer reflektert omtale av de utfordringer rapporten fra NIFU avdekker når det gjelder hvorvidt doktorenes faglige bakgrunn

¹ NIFU-rapport 2020: 19 *Doktorgradsundersøkelsen 2019*.

treffer arbeidslivets behov i tilstrekkelig grad, og om doktorene som finner arbeid utenfor utdannings- og forskningsinstitusjonene, opplever å få benyttet sin kompetanse fullt ut. Vi mener også at strategien med fordel kan differensiere mer mellom ulike sektorer og deler av arbeidslivet, slik at bredden og mangfoldet av utfordringer kommer mer til syne. Slik strategien er utformet nå, blir den for generell og overordnet, og dette medfører etter vårt syn at noen av tiltakene i kapittel 5 ikke treffer godt nok.

I strategiens kapittel 5 om innsatsområder og tiltak bør det første overordnede målet i strategien komme mer til syne enn det gjør nå. Det er vanskelig å lese hvilke strategiske grep departementet mener det er viktig å ta for å tydeliggjøre det tosidige rekrutteringsgrunnlaget. Det vises blant annet til at mer strategisk sektorarbeid kan skje ved at allerede eksisterende samarbeid på tvers av sektorer kan gjøres bedre kjent og tas i bruk. En nærmere omtale av eksisterende ordninger, inkludert en vurdering av ordningenes suksessfaktorer, ville gjort det mulig med mer målrettede tiltak.

Unio mener på denne bakgrunn at utkastet til strategi bør gi en mer fullstendig redegjørelse for utfordringsbildet under dette målet, og at utkastet til strategi slik det foreligger nå ikke fullt ut lykkes i å reflektere utdanningens tosidige rekrutteringsgrunnlag. Vi mener videre at problemstillinger knyttet til rekrutteringsstillingene bør ses i en helhet med utfordringer knyttet til øvrig stillingsstruktur og karriereveier i sektoren.

Strategien legger grunnlaget for en politikk som skal gi postdoktorene gode rammer til å utvikle en selvstendig forskerprofil og opparbeide relevant kompetanse for en videre vitenskapelig karriere

Strategien viser til en skjevhet i rekrutteringsgrunnlaget til stipendiat- og postdoktorstillingene, og viser særlig til at andelen kvinner og andelen etterkommere etter innvandrere er for lav i forhold til hvor godt representert de er i høyere utdanning.

Unio mener at strategien her peker på viktige utfordringer, men vi savner en mer utførlig omtale av hva som kan være årsaker til denne skjevheten. For å kunne koble dette utfordringsbildet tilstrekkelig til kapittel 5 om innsatsområder og tiltak, mener vi at strategien må vurdere disse problemstillingene i det store utfordringsbildet, nemlig lønns- og arbeidsvilkår for stipendiat- og postdoktorstillinger. Det er godt dokumentert at det er et betydelig innslag av midlertidighet i postdoktorstillingene. NIFU-rapporten avdekker at andelen midlertidige i universitets- og høyskolesektoren er dobbelt så høy som midlertidigheten i arbeidsstyrken som helhet.

Videre vet vi at det er dårlige lønnsbetingelser for postdoktorstillinger i universitets- og høyskolesektoren, og NIFU-rapporten avdekker lønnsforskjeller mellom menn og kvinner. I lys av at strategien løfter opp utfordringer med å rekruttere kvinner, finner vi det underlig at strategien ikke reflekterer mer over disse forholdene. Vi kan heller ikke se at utkastet til strategi har formulert forslag til tiltak for å bøte på disse forholdene. Vi mener det er positivt at departementet vil innhente mer kunnskap når det gjelder rekrutteringsutfordringer blant etterkommere etter innvandrere, men vi mener at mer kunnskapsinnhenting bør være et hovedgrep i strategien på langt flere områder. Samtidig vil vi peke på at eksisterende forskning kunne vært bruk mer. Blant annet er det avdekket at doktorer som ikke jobber i UH eller i instituttsektoren, oppgir usikre ansettelsesforhold og lønnsbetingelser som avgjørende for at de ikke jobber der.²

NIFU-rapporten peker særlig på en problemstilling som Unio mener det er viktig å merke seg. Dersom økonomi, motivasjon og risikovilje har betydning for hvem som aksepterer midlertidighet, kan vi risikere å miste talenter eller sitte igjen med en selektert gruppe forskere. Vi mener dette må tas opp i strategien

² NIFU-rapport 2020:19, side 91.

for å sikre prinsippet om like vilkår i UH-sektoren og for å hindre negative konsekvenser for bredden i norsk forskning.

I lys av dette mener vi at departementets forventning til institusjonene om å ha god kompetanse på bruk av midlertidige ansettelse ikke er et tilstrekkelig tiltak for å redusere uønsket midlertidighet. Vi finner det heller ikke tilstrekkelig dokumentert at det er mangel på interesse for forskerutdanning som er årsaken til manglende eller skjev rekruttering. Derfor mener vi at tiltaket om å øke interessen for å ta forskerutdanning – selv om det er et positivt tiltak i seg selv – ikke er et tilstrekkelig svar på de utfordringene som er avdekket gjennom forskningen. Vi vil særlig peke på medbestemmelse for ansatte som en viktig premiss for å utvikle lønns- og arbeidsvilkår som kan motivere flere unge til rekrutteringsstillinger, og som kan bidra til en mer forutsigbar karrierevei for dem som ønsker en karriere i akademia.

Strategien har som mål å legge til rette for et godt samspill mellom Kunnskapsdepartementet og forsknings- og utdanningsinstitusjonene ved å legge gode rammer og synliggjøre rolle- og ansvarsfordelingen i rekrutterings- og karrierepolitikken

Unio ser positivt på at departementet vil foreta en helhetlig gjennomgang og revisjon av Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår og Forskrift om ansettelse for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat.

Unio støtter også at departementet i styringsdialogen fortsatt vil ha oppmerksomhet rundt midlertidighet og arbeidet med rekrutterings- og kompetansepolitikken ved universitetene og høyskolene. Vi ser dette tiltaket i sammenheng med tiltaket om å utvikle en sterkere kultur for forsknings- og personalledelse ved de høyere utdannings- og forskningsinstitusjonene, som vi mener også bør omtale betydningen av lokalt partssamarbeid for å sikre best mulig arbeidsvilkår for ansatte.

Vennlig hilsen
Unio



Jon Olav Bjergene
Sekretariatsjef