

Til: Instituttstyret
Fra: Instituttleder
Sakstype: Vedtakssak
Saksnr: V-sak 4
Ephortenr:
Møtedato: 15.02.2022
Notatdato: 08.02.2022
Saksbehandler: Guro Schmidt Øvregard

Vilkår for ansatte i innstegstillinger ved Økonomisk institutt

Henvisning til lov- og regelverk

[Regler for ansettelse i professorater og førsteamanuensisstillinger ved UiO](#)

[Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår med utfyllende bestemmelser for UiO](#)

Bakgrunn

Det er kommet forslag til styret om å endre i vilkårene for ansatte i innstegstillinger (se vedlegg).

Forslag 1 er en endring i et punkt i kravene til fast stilling, der ny tekst foreslås å være:

«Articles published in other journals will also grant points if the article is judged to hold a standard similar to typical articles published in the aforementioned journals.»

Instituttleder støtter dette forslaget. Forslaget til endring er i tråd med intensjonen bak dette punktet. I og med at det er rom for ulike tolkningen slik formuleringen er i dag, er det nyttig å presisere hvordan det skal forstås.

Det er ikke presisert i kravene hvem som skal vurdere om artiklene holder denne standarden, men det er naturlig at dette gjøres av den samme komiteen som vurderer andre kriterier.

Forslag 2 er å undersøke mulighetene for å innføre generelle regler om forlenget innstegsperiode i forbindelse med svangerskap, fødsel, adopsjon og/eller betydelig omsorgsansvar, ut over det som følger av tillegg for lønnede permisjoner.

Forslag og argumentasjon reflekterer en reell problemstilling, og instituttleder støtter at dette undersøkes. Regulerings- og forlengelsesregler for ansatte i innstegstillinger er fastsatt i lovverket, så dette må undersøkes i samarbeid med Fakultetet og UiO, men det er ikke nødvendig at dette nevnes i forslaget.

Forslag 3 foreslår spesifiserte krav til formidling i krav til fast ansettelse ved innstegstillinger.



Instituttleder påpeker at formidling allerede er nevnt i eksisterende krav, under citizenship, der det står “The candidate is expected to actively contribute in matters of importance to the department, like recruitment of new faculty, seminar series, committees, research communication.”

Det kan være nyttig å ha en diskusjon i styret om hvilke forventninger til formidling som bør gjelde for ansatte i innstegsstilling. Instituttleder er nok likevel skeptisk til om kravene til formidling for innstegsstillinger bør være så omfattende til at det skal ha betydning for de andre kravene.

Nå som vi har fått litt erfaring med innstegsstillinger, kan det uansett være fornuftig å vurdere kravene som stilles til å få fast stilling. I så fall bør vi også sammenligne med kravene som gjelder på andre sammenlignbare universiteter. Det kan tas opp i etterkant av jobbmarkedet som foregår nå. Et mulig forslag ville være at «Instituttstyret ber ledelsen ved instituttet fremme en sak for styret om kravene til fast stilling for innstegsstilling.»

Forslag til vedtak:

Forslag 1

Følgende setning i Økonomisk institutts krav til fast ansettelse ved utløpet av innstegsperioden, «Articles published in other journals may after specific consideration also grant points if the article is judged to hold a standard equivalent to typical articles published in the aforementioned journals»

endres til:

«Articles published in other journals will also grant points if the article is judged to hold a standard similar to typical articles published in the aforementioned journals.»

Forslag 2

Administrasjonen ved Økonomisk institutt bes undersøke mulighetene for å innføre generelle regler om forlenget innstegsperiode i forbindelse med svangerskap, fødsel, adopsjon og/eller betydelig omsorgsansvar, ut over det som følger av tillegg for lønnede permisjoner. Administrasjonen bes herunder undersøke om slike regler eventuelt vil kunne gjøres gjeldende både for nyansatte og for allerede tilsatte i innstegsstillinger.

Forslag 3

Instituttstyret ber ledelsen ved instituttet fremme en sak for styret om kravene til fast stilling for innstegsstilling.

Steinar Holden
Instituttleder

Guro Schmidt Øvregard
kontorsjef

Vedlegg: Bakgrunnsnotat om vilkår for ansatte i innstegsstillinger

Karine Nyborg, 01.02.22

Til styret ved Økonomisk institutt

Ad vilkårene for tilsatte i innstegstillinger ved ØI

Nedenfor følger tre forslag angående betingelsene for ansatte i innstegstillinger (tenure track) ved ØI. Jeg presenterer selve forslagene først, bakgrunnen og mer spesifikk begrunnelse deretter.

Forslag 1

Følgende setning i [Økonomisk institutts krav](#) til fast ansettelse ved utløpet av innstegsperioden,

«Articles published in other journals may after specific consideration also grant points if the article is judged to hold a standard equivalent to typical articles published in the aforementioned journals»

endres til:

«Articles published in other journals will also grant points if the article is judged to hold a standard similar to typical articles published in the aforementioned journals.»

Forslag 2

Administrasjonen ved Økonomisk institutt bes undersøke mulighetene for å innføre generelle regler om forlenget innstegsperiode i forbindelse med svangerskap, fødsel, adopsjon og/eller betydelig omsorgsansvar, ut over det som følger av tillegg for lønnede permisjoner. Administrasjonen bes herunder undersøke om slike regler eventuelt vil kunne gjøres gjeldende både for nyansatte og for allerede tilsatte i innstegstillinger.

Forslag 3

[Forskriften om innstegstillinger](#) krever at styret skal fastsette spesifiserte krav for fast ansettelse innen områdene forskning, undervisning, formidling og akademisk ledelse. Økonomisk institutt har per i dag ikke spesifiserte krav til formidling.

Instituttledelsen bes derfor formulere et forslag til et slikt spesifisert krav, og samtidig foreslå tiltak for å sikre at dette ikke øker den totale arbeidsbyrden for ansatte i innstegstillinger.

Kort om bakgrunnen for forslagene

Adgangen til å ansette i innstegstilling er en prøveordning iverksatt i 2015 ([Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår - Lovdata](#)). Stillingskategorien er fremdeles relativt lite benyttet i i Norge, men brukes nå ved ØI ved de fleste utlysninger av vitenskapelige stillinger som er tenkt å være varige. Per november 2021

hadde UiO kun 10 personer ansatt i slike stillinger;¹ en opptelling på instituttets hjemmeside tilsier at 6 av disse var ansatt ved ØI.

Flere hensyn tilsier at ØI løpende bør følge nøye med på hvordan ordningen fungerer, og justere vår praktisering hvis hensiktsmessig og mulig. Den norske versjonen av ordningen er fortsatt relativt ny, og ennå ikke gjennomprøvd. En stor andel av vår vitenskapelige stab vil de nærmeste årene være tilsatt i slike stillinger. Deres trivsel, faglige prioriteringer og deltakelse i samfunns- og instituttspørsmål vil dermed være viktig ikke bare for dem selv, men også for instituttets faglige og sosiale miljø.

Utformingen av ordningen kan tenkes å påvirke mangfoldet i søkermassen, for eksempel ved at potensielle kandidater med små barn vegrer seg for å søke ut fra en oppfatning om for stort arbeidspress. Videre skal ordningen evalueres før myndighetene avgjør om den skal bli permanent. Fordi ØI har vært en av relativt få tidlige, store brukere av ordningen, kan erfaringer fra vårt institutt veie tungt i evalueringen.

Det finnes to modeller for innstegsstilling (se [Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår med utfyllende bestemmelser for UiO - Universitetet i Oslo](#)): Postdoktor, som er ment å føre fram til en fast stilling som førsteamanuensis eller professor; og førsteamanuensis, som er ment å føre fram til fast stilling som professor. Den siste modellen er den eneste som kan brukes for kandidater som tidligere har hatt stilling som (vanlig) postdoktor i mer enn ett år; her krever fast ansettelse at den ansatte også, i tillegg til kravene til kandidater i postdoktorstilling, tilfredsstiller [SV-fakultetets krav ved professoropprykk](#). I begge modeller skal doktorgrad skal være avlagt for mindre enn fem år siden (evt. justert for fødsler/adopsjon).

[Formålsparagrafen i forskriften om innstegsstillinger](#) lyder: «Ansettelse på innstegsvilkår har som formål å legge til rette for rekrutteringen av talentfullt faglig personale ved universiteter og høyskoler. Ordningen skal bidra til å styrke institusjonenes muligheter til å konkurrere om de beste kandidatene internasjonalt, og forplikte institusjonene til å medvirke i videreutviklingen av den ansattes kompetanse både innen undervisning, forskning og formidling/innovasjon. Den som ansettes skal gis forutsigbarhet i arbeidet med å kvalifisere seg for fast ansettelse i undervisnings- og forskerstilling gjennom et langvarig ansettelsesforhold, og oppfølging og ressurstilførsel fra institusjonen.»

Ordningen synes altså å være ment som et kompromiss mellom den enkelte ansattes behov for forutsigbarhet og støtte på den ene siden, og arbeidsgivers behov for å konkurrere om de beste talentene, også internasjonalt, på den andre. Ordningen må imidlertid sees i lys av at faste stillinger er normen i det norske arbeidslivet. Det er neppe i tråd med intensjonen å stille så stenge krav for fast ansettelse at en vesentlig del av kandidatene ikke vil oppnå dem. Da prøveordningen ble vedtatt, avga et mindretall i Stortingets Kirke-, utdannings- og forskningskomité, som etter valget i 2021 representerer et flertall på Stortinget, følgende merknad ([Innst. 221 L \(2013–2014\) - stortinget.no](#)): «Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti mener en innføring av innstegsstillinger vil kunne være et positivt virkemiddel for rekruttering av unge lovende forskere, men mener det er avgjørende at ordningen utformes på en måte som ikke medfører økt midlertidighet i sektoren. Disse medlemmer ber også om at en evaluering av innstegsstillinger sees i sammenheng med det generelle arbeidet for å redusere midlertidigheten i akademia og sikre større forutsigbarhet i forskerkarrieren.»

¹ Data fra UiOs personal- og lønnsystem SAP.

Begrunnelse for forslag 1

ØI har utarbeidet [egne krav](#) til fast ansettelse ved utløpet av innstegsperioden. Her står det bl.a.:

«In order to be considered for a tenured position the candidate must satisfy the minimum requirement for publishing, which states that the candidate must have collected at least four publishing points under the following rules:

One point is granted for (co-)authorship of an article published in a general top-ranked journal, or in a top-ranked journal within the relevant fields. Publications in the following journals grant points:

General top journals: American Economic Review, Econometrica, Journal of Political Economy, Quarterly Journal of Economics, Review of Economic Studies, Economic Journal, International Economic Review, Journal of the European Economic Association, and Review of Economics and Statistics

Top field journals: American Economic Journal: Applied Economics, American Economic Journal: Macroeconomics, Journal of Econometrics, Journal of Economic Theory, Journal of Finance, Journal of International Economics, Journal of Labor Economics, Journal of Monetary Economics, Journal of Public Economics, Rand Journal of Economics, and Theoretical Economics.

Articles published in other journals may after specific consideration also grant points if the article is judged to hold a standard equivalent to typical articles published in the aforementioned journals.»

Den siste setningen later imidlertid til å ha blitt tolket nokså ulikt. Én tolkning er at det ikke spiller noen rolle hvor artikkelen er publisert, såfremt artikkelens kvalitet vurderes som på høyde med typiske artikler publisert i de nevnte tidsskriftene. En annen tolkning er at kun artikler publisert i tidsskrifter i ovenstående liste i utgangspunktet teller med, med mindre spesielle hensyn tilsier et unntak. Mitt inntrykk er at begge tolkninger finnes blant ØIs vitenskapelig ansatte.

Bedømmelser av kandidater til vitenskapelige stillinger må nødvendigvis baseres på komiteens subjektive skjønn. For stort tolkningsrom er likevel uheldig, og svekker forutsigbarheten kandidaten skal ha (jf. Formålsparagrafen). Det er derfor behov for en klarere presisering.

Tidsskriftene nevnt over har svært høye avslagsrater, og må avvise mange utmerkede arbeider. Det er også velkjent at man kan være heldig eller uheldig med redaktør og fagfeller. For å få et arbeid publisert i et toptidsskrift, kan det derfor være nødvendig med et visst innslag av flaks, i tillegg til høy faglig kvalitet.

Alle ansatte i innstegsstillinger vil heller ikke nødvendigvis ha samme mulighet til å publisere i tidsskriftene på lista. For eksempel finnes flere forskningsfelt ved ØI, bl.a. miljøøkonomi og atferdsøkonomi, der ingen «top field»-tidsskrifter er inkludert i lista. Inntil nokså nylig har det tilsynelatende vært en utbredt praksis blant generelt orienterte toptidsskrifter å refusere arbeider innen ressurs- og miljøøkonomi uten fagfelle vurdering (desk rejection), fordi dette har vært betraktet som «nisjestoff».

Først og fremst er det instituttet selv, ikke de ulike tidsskriftsredaksjonene, som må ta ansvaret for å bedømme hvorvidt våre egne innstegskandidater bør innvilges fast ansettelse eller ikke. De formelle kravene bør derfor klarere enn i dag reflektere at tidsskriftene som listes opp primært indikerer hvilket kvalitetsnivå som kreves av arbeidene, ikke hvilke tidsskrifter arbeidene må/bør være publisert i.

Begrunnelse for forslag 2

ØI har alltid hatt og har fremdeles en skjev kjønnsbalanse blant de fast vitenskapelig ansatte (per januar 2022: femten mannlige professorer, to kvinnelige; av førsteamanuenser har vi en mann og en kvinne).

Småbarnsfasen kommer gjerne i årene like etter en doktorgrad. Fremdeles er det ofte slik at kvinner påtar seg mye av ansvaret for små barn. Kravene til oppnåelse av fast stilling bør uansett ikke skape unødige vanskeligheter for ansatte, menn eller kvinner, som ønsker å kunne prioritere omsorg og familieliv mens barna er små. Dette er viktig både ut fra hensynet til mangfold i rekrutteringen, trivselen til ØIs ansatte, og vår mulighet til å beholde dyktige medarbeidere utover innstegsperioden selv om disse kan ha hatt redusert vitenskapelig produksjon i en livsfase med mye omsorgsansvar.

Internasjonalt er det vanlig at tilmålte perioder i forskningssammenheng kan forlenges ved barnefødsler. Det europeiske forskningsrådet ERC opererer for eksempel med 1,5 år tillegg per barn. Tilsettingsperioden i innstegsstillinger forlenges hos oss tilsvarende fraværet ved foreldrepermisjon og andre permisjoner, men ikke utover dette. Ansatte med små barn må imidlertid forventes å ha begrenset arbeidskapasitet også i perioder utenom permisjoner. Kvinner opplever fysiske belastninger i forbindelse med svangerskap, fødsel og amming, og det er vanlig at småbarnsforeldre får lite nattesøvn, er slitne og har et stramt tidsbudsjett.

En mulighet er å f.eks. forlenge innstegsperioden med fire til seks måneder per nytt barn i den ansattes familie (inkludert adopsjon), pluss fire til seks måneder tilleggstid per barnefødsel den ansatte har gjennomgått. Slike ordninger må antakelig avklares med SV-fakultetet/UiO sentralt, og det kan også være lovmessige bestemmelser som må vurderes. Jeg fremmer derfor ikke noe konkret endringsforslag i denne omgang, men vil be administrasjonen komme tilbake til styret med nærmere informasjon om hvilke muligheter instituttet kan ha i denne forbindelse.

Begrunnelse for forslag 3

Som nevnt i selve forslaget, later det til at fraværet av spesifiserte krav til formidling innebærer et brudd med forskriftens ordlyd.

I tillegg er det viktig og nødvendig at også tilsatte i innstegsstillinger, som i årene framover vil utgjøre en betydelig del av ØIs vitenskapelige stab, deltar i faglig fundert samfunnsdebatt og populærvitenskapelig formidling. Det er naturlig at disse prioriterer oppgaver der de stilles overfor formelle krav, og fraværet av et krav om formidling kan oppfattes som en implisitt nedprioritering av dette fra instituttets side.

Kravene for fast ansettelse for tilsatte i innstegsstillinger er imidlertid allerede strenge, særlig for førsteamanuenser. I henhold til forskriften har de rett til å få avsatt nødvendig tid til de ulike oppgavene arbeidsavtalen omfatter.² Arbeidsavtalen skal presisere «hvordan institusjonen skal bistå kandidaten med å oppfylle kravene som stilles» (§3). Det er derfor nødvendig at nye krav motsvares av andre reduserte krav eller forsterket arbeidsstøtte fra instituttets side.

² «Institusjonen må sørge for at kandidaten får tilgang til de forskningsressurser og den bistand som er avtalt for å kunne oppfylle kravene i arbeidsavtalen» (§6).