

Forskningspolitisk seminar
9. november 2021

Forsker i 2021 – når festtalene møter hverdagen

Seks hovedutfordringer fra Forskermeldingen



Innhold

Innledning.....	3
Et karrierevalg preget av usikkerhet	5
Lønn og lønnsutvikling.....	7
Arbeidstid og fritidsforskning.....	9
Konkurransen om forskningsmidler	11
Økt styring, mindre rom for medvirkning og faglig skjønn	13
Faglig frihet under press	15
Forskerforbundets krav og forventninger i lys av Forskermeldingen.....	17
Referanser	19

Innledning

«En akademisk karriere kan framstå som attraktiv på grunn av arbeidsoppgavene, og samtidig mindre attraktiv, på grunn av det systemet forskerne opererer innenfor»¹

«Ingen forskning uten forskere». Det var tittelen på et innlegg Forskerforbundets leder Guro Elisabeth Lind holdt i februar 2021. Anledningen var samarbeidskonferansen til Universitets- og høyskolerådet (UHR) og Forskningsinstituttens fellesarena (FFA). På dagsorden sto langtidspanen for forskning og høyere utdanning, som er inne i sin tredje revidering.

Hovedpoenget var, at til tross for at forskningsbasert kunnskap er omtalt som den neste oljen og til tross for at forskning og høyere utdanning ansees som helt avgjørende for å lykkes med å løse nasjonale og globale samfunnsutfordringer, så vies forskerne urovekkende lite oppmerksomhet. Samtidig er nettopp humankapitalen den klart viktigste ressursen. At unge talenter satser på en forskerkarriere og at alle forskere har rammebetingelser som gjør det mulig å forfølge komplekse problemstillinger på jakt etter løsninger, er helt avgjørende.

Kvaliteten i norsk forskning er gjennomgående høy. Sektoren har over lang tid vært preget av vekst – målt i kroner og øre, årsverk, publikasjoner og siteringer, studenttall og studiepoeng og gjennomslag i EUs rammeprogram. Dette for å nevne noen typiske indikatorer. Kort oppsummert: Norske forskere leverer, men til hvilken pris?

Faktum er at det i sum jobbes altfor mye, at det gjennomgående er stort press på forskningstiden og på tid til kjerneoppgavene mer generelt, at kvalifikasjonskravene øker og at konkurransen om forskningsmidler, fornyet arbeidskontrakt og videre karrieremuligheter blir stadig mer krevende. Den faglige friheten, som for mange er den klart viktigste drivkraften og samtidig helt grunnleggende for tillit og uavhengig sannhetssøken, er under press. Det er en økende politisering og forskning blir mer styrt og mer nytteorientert. Forskningen skal være internasjonal og eksellent, og endringstakten er høy. Med teknologiutviklingen følger også nye mål som forventninger om åpen forskning. Med digitalisering følger muligheter og utfordringer knyttet til undervisning. Alt dette endrer forskningsinstitusjonene og griper direkte inn i forskerhverdagen.

Forskere omtales gjerne som privilegerte, og mange er det. Realiteten er likevel at forskeryrket er preget av høy midlertidighet og manglende forutsigbarhet. Dette er en viktig årsak til at færre anbefaler forskeryrket og til at unge talenter sliter seg ut i jakten på fast stilling. Flere har uttrykt bekymring for rekruttering til forskeryrket og bekymringen har også nådd politikernes bord. Solberg-regjeringen la i september 2021 fram en strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling. Den gir et godt kunnskapsgrunnlag og Forskerforbundet deler langt på vei diagnosen som stilles. Men er medisinen kraftfull nok? Det er mer usikkert.

Strategien anerkjenner lønns- og arbeidsvilkår som viktig for yrkets attraktivitet, men er for lite konkret eller forpliktende på tiltak som virkelig monner. Den omtaler i for liten grad bredden i forskningssektoren, ulikheter i samfunnsoppdrag eller rammevilkår. Den legger mer vekt på å rekruttere enn å beholde, og for lite vekt på rammebetingelser for kvalitet i forsknings- og utviklingsarbeid og undervisning. Forskernes tid er kanskje den viktigste ressursen. Forskerforbundet etterlyser mer oppmerksomhet på nettopp arbeidstid, tidsbruk og finansiering. Et viktig spørsmål er om det legges godt nok til rette for at tiden kan forvaltes godt. Et annet er om de nødvendige rammebetingelsene for å utvikle forskning av høy kvalitet er til stede.

Forskerforbundets Forskermelding er en tilstandsrapport over forskerkarrieren og forskernes arbeidshverdag. Forskermeldingen i sin helhet er publisert på våre hjemmesider, og vil være et viktig grunnlag for vårt videre arbeid. Fra Forskermeldingen har vi løftet fram seks utfordringer, som vi presenterer i dette dokumentet. Dette er utfordringer det er viktig at myndigheter, institusjoner og forskernes organisasjoner går sammen om å løse.

Det er gjennomført to eksterne forskningsprosjekter som inngår i kunnskapsgrunnlaget for Forskermeldingen. Institutt for samfunnsforskning (ISF) har foretatt en analyse av lønns- og lønnsutvikling for forskere. Den viser at særlig vitenskapelig ansatte i statlig universitets- og høyskolesektor kommer dårlig ut og at deres lønsmessige posisjon er svekket i perioden 2004–2019 (ISF-rapport 2021:5). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) har undersøkt hvilke endringstrekk som preger forskningsutførende institusjoner og på hvilken måte disse endringene griper inn i forskerhverdagen. Rapporten *En forskerrolle i endring. Om forskeres identitet, arbeidsvilkår og spenningen mellom kall og karriere* (NIFU-rapport 2021:21) inneholder en litteraturgjennomgang som gir økt innsikt i dette. Som del av prosjektet har NIFU i tillegg gjennomført 30 intervjuer – både med nøkkelpersoner som er i berøring med politikktviklingen på feltet og med en gruppe forskere om deres karrierevalg, forskeridentitet og institusjonelle rammer. Intervjuene utdyper og nyanserer litteraturgjennomgangen. For Forskerforbundet har det vært særlig viktig å bidra til at forskerstemmene kommer tydeligere fram.ⁱ

Seks utfordringer:

- Fortsatt høy midlertidighet
- Merarbeid og fritidsforskning
- Lønnsnivå og lønnsutvikling
- Konkurransen om forskningsmidler
- Økt styring, mindre rom for medvirkning og faglig skjønn
- Faglig frihet under press

ⁱ Vi benytter begrepet forsker som en samlebetegnelse for ansatte i det som normalt omtales som vitenskapelige eller faglige stillinger, hvor forskning og utviklingsarbeid utgjør en klar komponent, men ikke nødvendigvis hoveddel av stillingen. Noen har rene forskerstillinger, andre er i såkalte kombinerte stillinger som eksempelvis professor eller førsteamanuensis, andre igjen har stillinger med hovedvekt på undervisning. Der universitets- og høyskolesektoren omtales eksplisitt bruker vi vitenskapelig ansatte når det er hensiktsmessig.

Et karrierevalg preget av usikkerhet

«Fryktelig mange hos oss vet ikke om de har jobb etter jul. Det er en stressende måte å jobbe på for du vet du må publisere for å kunne fortsette å jobbe»²

Hovedregelen i norsk arbeidsliv er fast ansettelse. Det sikrer trygghet og forutsigbarhet for arbeidstakerne, og godt grunnlag for faglig videreutvikling. Men for mange, og særlig unge forskere, settes hovedregelen til side og midlertidige ansettelser brukes i stort omfang. Det er krevende for den enkelte, både faglig, psykisk og økonomisk. Det har også konsekvenser for samfunnet fordi den akademiske friheten og innovasjonskraften svekkes, og fordi muligheten til å bygge langsiktige og gode forsknings- og utdanningsmiljøer reduseres. Disse negative konsekvensene er godt kjent.³ Det samme er det faktum at manglende forutsigbarhet er en viktig årsak til at unge forskere nøler med å anbefale forskerkarrieren.⁴ Likevel er det en vedvarende høy andel midlertidig ansatte i store deler av norsk forskningsutførende sektor.

Høy midlertidighet i norsk forskningssektor

I norsk arbeidsliv ligger andelen midlertidig ansatte på om lag åtte %. Blant forskere og vitenskapelig ansatte er andelen mer enn det tredobbelte. Det er bred enighet om at det ikke er akseptabelt, og at midlertidigheten må reduseres. Oppmerksomheten har særlig vært rettet mot universitets- og høyskolesektoren. Her er statistikkgrunnlaget best og situasjonen jevnt over verst, til tross for noe variasjon på tvers av stillingskategorier og institusjoner.

Den samlede midlertidigheten for vitenskapelig ansatte ved statlige universiteter og høyskoler har ligget stabilt på 25 % siste 15 år. Da er stipendiatstillingen holdt utenfor, men en økende andel postdoktorer regnet med. Ved de private institusjonene er andelen i snitt noe lavere. Kunstutdanningene preges av en betydelig andel midlertidige fordi lovverket åpner for åremålsansettelser når skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse inngår i kompetansekravet. Også i instituttsektoren er midlertidighet en utfordring, først og fremst ved enkelte forskningssintensive avdelinger ved statlige institutter som Polarinstituttet, Havforskningsinstituttet og Folkehelseinstituttet.⁵ Det er videre høy midlertidighet blant feltarbeidere i arkiv-, bibliotek- og museumssektoren (ABM-sektoren) og ikke minst i forskningsavdelingene ved enkelte av helseforetakene. Ved Oslo universitetssykehus er mellom 30 og 50 % av forskerne midlertidig ansatt. Da er stipendiater og forskningsassistenter holdt utenfor.

Ekstern finansiering viktig årsak til midlertidighet

Mye av midlertidigheten er knyttet til eksternt finansiert aktivitet hvor arbeidsgivere i stor grad ansetter midlertidig med hjemmel i at arbeidet er av «midlertidig karakter». Ekstern finansiering gir imidlertid ikke grunnlag for midlertidig ansettelse i seg selv. Videre er forskning en kjerneoppgave for virksomhetene og dermed ikke en midlertidig aktivitet. Noen ansettes midlertidig i en forskningsgruppe for å løse et akutt behov, mens mange er ansatt for å gjennomføre et større, selvstendig forskningsprosjekt. Ofte er det et passende mellomrom mellom forskjellige ansettelser, slik at den enkelte ikke får stillingsvern (etter den såkalte treårsregelen), til tross for at forskning er en kjerneoppgave for virksomheten. Aune-utvalget som gjennomgikk og vurderte regelverket for universiteter og høyskoler, pekte på at «Den høye andelen midlertidig ansatte i sektoren indikerer imidlertid at institusjonene ansetter i midlertidige stillinger utover det som er nødvendig, og bruker de rettslige grunnlagene for midlertidige stillinger i større grad enn det er faktisk grunnlag for»⁶.

Påtrykket for å redusere midlertidigheten har bidratt til at flere prosjektforskere har fått fast stilling ved universitetene, men likevel slik at mange systematisk sies opp et halvt år før prosjektmidlene utløper, og uten at institusjonen aktivt prøver å finne annet passende arbeid eller ledige stillinger.

I dag er det i staten gitt unntak fra ansettelsesreglene for ansatte på ekstern finansiering – §§3, 4, 5, 6 og 7 i statsansatteloven om bl.a. kvalifikasjonsprinsipp, utlysning, innstilling og ansettelse. Dette er ment som unntak, men praktiseres i stor grad som en hovedregel av universitetene og høyskolene. Det gjør at det blir vanskeligere å oppnå fast ansettelse og benytte ansatte på ekstern finansiering på flere prosjekter. Universitetene og høyskolene synes feilaktig å benytte unntaket fra ansettelsesreglene som et utvidet hjemmelsgrunnlag til å ansette midlertidig.

Negativ forskjellsbehandling i staten

Dagens bestemmelser knyttet til fortrinnsrett og vurdering for annen passende stilling medfører en negativ forskjellsbehandling av vitenskapelig ansatte sammenlignet med andre ansatte i staten. I henhold til forskrift til statsansatteloven §7 (1) bokstav g vurderes annen passende stilling for vitenskapelig ansatte ut fra den stillingen de besitter i stedet for sin samlede kompetanse som andre ansatte i staten. Forskrift til statsansatteloven §8 (2) bokstav j begrenser vitenskapelig ansattes fortrinnsrett slik at de vurderes ut fra hvilken stilling de blir oppsagt fra, og ikke ut fra deres faktiske kompetanse som andre ansatte i staten. I praksis gir dette vitenskapelig ansatte svakere stillingsvern og færre rettigheter i forbindelse med en oppsigelse. Det er her snakk om stillingene professor, dosent, førsteamanuensis og førstelektor.

Bruk og misbruk av postdoktorstillinger

Postdoktorordningen inngår i midlertidighetsproblematikken, fordi den i tillegg til å være en nøkkelstilling for videre kvalifisering etter doktorgrad brukes til å dekke behovet for prosjektforskere. Postdoktorstillingen er definert som en rekrutteringsstilling med adgang til åremålsansettelse og utgjør et unntak fra hovedregelen om fast ansettelse⁷. Det har vært en betydelig vekst i postdoktorstillinger. De fleste postdoktorene er tilknyttet et universitet, mens resten er fordelt på helseforetak, instituttsektoren og høyskoler.⁸ Helsesektoren og privat instituttsektor omfattes verken av universitets- og høyskoleloven eller statsansatteloven med forskrifter, og har dermed ikke en tilsvarende unntaksbestemmelse for kravet om fast ansettelse for postdoktorer. Likevel opprettes det postdoktorstillinger, som i realiteten er midlertidige prosjektforskerstillinger.

Selv om de fleste postdoktorene er fornøyde både med kvalifiseringselementet og forskerkarrieren,⁹ bidrar dagens praksis til en situasjon hvor:

- vanlig forskningsarbeid anses som av midlertidig karakter og utføres i hovedsak av midlertidig ansatte,
- unge forskere opplever en lang og økende periode mellom PhD og fast vitenskapelig stilling,
- mange utvikler verken ferdigheter som er etterspurt utenfor academia eller tilstrekkelige ferdigheter for en fast førsteamanuensisstilling i universitets- og høyskolesektoren,
- det er en nedgang i organisasjonsgrad, medbestemmelse og faglige rettigheter for de midlertidige, som også betyr svakere lønnsutvikling og mindre tilgang til sosiale goder,
- fast ansettelse som hovedregel i norsk arbeidsliv, undergraves.

Midlertidigheten har også noen konsekvenser for forskningen og fagmiljøene. Uforutsigbar arbeidssituasjon kan føre til tap av vitenskapelige talenter. Det vil også kunne utvikles et usunt konkurranseklima som verken gagnar faget eller virksomheten. Mest urovekkende er det (kanskje) at terskelen for å stille spørsmål ved vedtatte sannheter kan bli for høy dersom ansettelsesforholdet ikke opplevs som trygt.

Midlertidig i 9 år

Eksempel på forsker som til tross for 9 år med forskning under samme forskningsledelse ikke får fast ansettelse:

Kvinnelig forsker ved helseforetak:

- Sammenhengende ansatt som 100% forsker ved helseforetak, 1. februar 2013 – 31. mars 2017
- Ansatt som 100% forsker ved et universitet, 1. april 2017 – 30. september 2017
- Ansatt som 100% forsker ved helseforetak, 1. oktober 2017 – 31. desember 2017
- En måneds opphold i januar 2018 (jobbet gratis)
- Ansatt som 100% forsker ved helseforetak, 29. januar 2018 – 31. desember 2018
- Ansatt som 100% postdoktor ved helseforetak, 1. januar 2019 – 31. desember 2021

Denne forskeren har ikke krav på stillingsvern, da hun ikke har vært sammenhengende ansatt som forsker ved helseforetaket i mer enn 4 år. Hennes ansettelse ved et universitet i perioden 1. april 2017 – 30. september 2017 anses som opphold i ansettelsen ved helseforetaket, og telles derfor ikke med.

Ansettelsen ved universitetet var begrunnet med tilgang til finansiering, men forskeren selv har jobbet på samme sted med samme arbeidsoppgaver og samme leder i hele sin totale periode som ansatt både ved helseforetaket og ved universitetet.

Lønn og lønnsutvikling

«Dersom gode hoder med sterk glød velger bort teknologi, forskning og undervisning til fordel for sektorer som bidrar mindre til samfunnets kunnskapsproduksjon, kan det ha store konsekvenser på lengre sikt»¹⁰

Sitatet er hentet fra et notat utarbeidet i tilknytning til stortingsmeldingen «Vilje til forskning» (2004–2005). Notatet understreker viktigheten av at forskningspolitikken fokuserer på rekruttering, og det viser til at lønnsnivået for norske forskere er lavt sammenlignet med våre nordiske naboland og at det er manglende politisk vilje til å gjennomføre et lønnsloft. Det uttrykkes bekymring for de langsiktige konsekvensene dersom utdannings- og forskningsinstitusjonene ikke lykkes i å rekruttere og beholde dyktige ansatte.

Lønnsutvikling for forskere og andre høyt utdannede

Det er foretatt flere analyser av henholdsvis forskjeller i livsløpsinntekt mellom utdanningsgrupper, lønnsforskjeller mellom utdanningsgrupper og forskernes plass i den norske lønnsfordelingen.¹¹ Tidligere analyser viser at store vitenskapelige stillingsgrupper over tid har fått en svekket relativ lønnsposisjon, og ligger lønsmessig bak utdanningsgrupper det er naturlig å sammenligne seg med. Dette er en åpenbart begrensende faktor for rekrutteringen til forskning særlig i universitets- og høyskolesektoren, og dermed også for kunnskapsproduksjon og innovasjon. Doktorgradsundersøkelsen 2019 viser at mange av doktorene som valgte bort universitets-, høyskole- og instituttsektoren, oppgir at usikre ansettelsesforhold og lønnsbetingelser var særlig avgjørende for valget.¹²

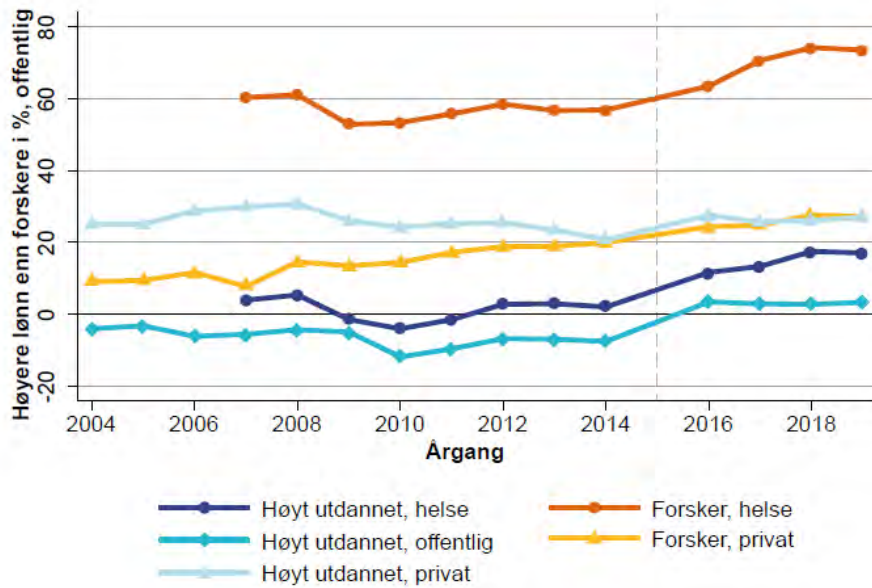
En ny rapport fra Institutt for samfunnsforskning (ISF) bekrefter tidligere undersøkelser og viser at det er betydelige lønnsforskjeller og forskjeller i lønnsutvikling i perioden mellom 2004 og 2019.¹³ Forskere i privat sektor har hatt en akseptabel lønnsutvikling og har langt på vei tatt igjen andre høyt utdannede det er naturlig å sammenligne med. For forskerne i helsesektoren har utviklingen, særlig etter 2015, vært god. Her må det imidlertid presiseres at det høye lønnsnivået inkluderer FoU-årsverk utført av leger. Det er ikke representativt for ikke-medisinere i forskningsavdelingene ved helseforetakene. Forskerforbundets lønnsstatistikk viser at forskere i private forskningsinstitutter tjener mer i gjennomsnittlig årslønn (738 000) enn forskere ved helseforetak (693 000).¹⁴

Lønnsnivået og -utviklingen for statsansatte forskere gir grunn til bekymring. For hele analyseperioden framkommer det at ansatte i alle yrkeskategoriene, unntatt høyere utdannede i offentlig sektor, har en betydelig høyere gjennomsnittlig lønn enn statsansatte forskere. Forskere i staten har ikke bare lav lønn, men har i perioden, og særlig etter 2014, i tillegg hatt en vesentlig dårligere lønnsutvikling enn både andre høyere utdanningsgrupper i staten og forskere utenfor statlig sektor (jfr. figur 1).

I 2004 hadde statsansatte forskere 4 % høyere lønn enn andre høyt utdannede i offentlig sektor. I 2019 var lønnen 3 % lavere. Videre hadde statsansatte forskere 9 % lavere lønn enn forskere i privat sektor i 2004, og hele 27 % lavere lønn i 2019. Sammenligner man med forskere i helsesektoren (leger inkludert), har timelønnsforskjellen økt fra 60 % til 74 % siden 2007. Statsansatte forskere har generelt lavere timelønn enn forskere i privat sektor innenfor alle fagfelt, og forskjellen er særlig stor innenfor naturvitenskap. Sammenlignet med alle de andre høyt utdannede yrkesgruppene har de statsansatte forskerne forverret sin relative posisjon i lønnsfordelingen i perioden 2004–2019.ⁱⁱ

ⁱⁱ Ved en inkurie ble det i omtalen av figur 1 først benyttet tall som ikke var korrigert for sammensetnings-effekter. Dette er nå rettet med tall som er korrigert for sammensetningseffekter.

Figur 1 - Prosentvis forskjell i gjennomsnittlig timelønn sammenlignet med statsansatte forskere, korrigert (ISF-rapport 2021:5, figur 3:5)¹⁵

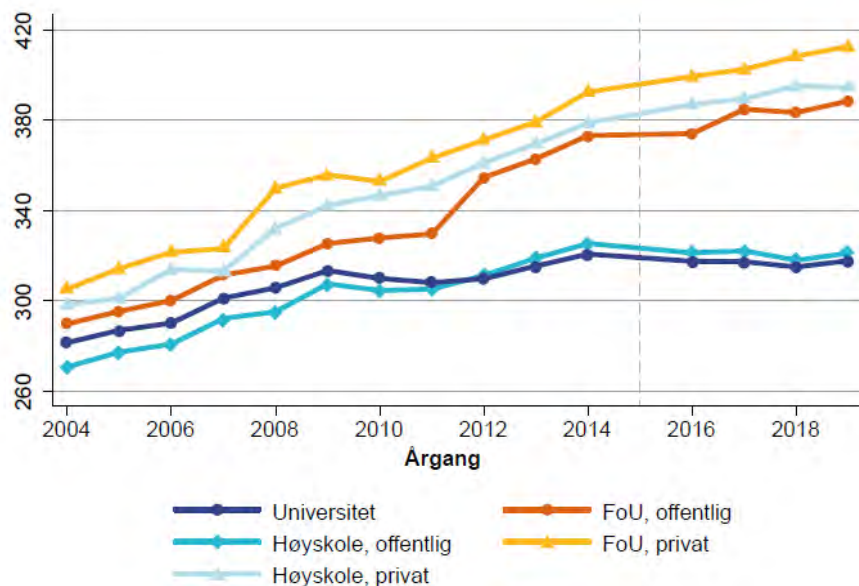


Vitenskapelig ansatte i statlig universitets- og høyskolesektor kommer dårligst ut

ISF-rapporten tar også opp lønnsnivået blant vitenskapelig ansatte som arbeider ved statlige og private universiteter og høyskoler sammenlignet med forskere i øvrige deler av offentlig sektor (helseforetak og forskningsinstitutter inkludert) og forskere i privat sektor (private forskningsinstitutter inkludert).

Analysene som er gjengitt i figur 2 viser at vitenskapelig ansatte i statlig universitets- og høyskolesektor har et betydelig lavere lønnsnivå enn de andre forskergruppene, særlig etter 2009. Lønnsutviklingen er relativt lik for alle gruppene fra 2004–2009, men lønnsveksten for vitenskapelig ansatte i statlig universitets- og høyskolesektor er betydelige svakere fra 2009. Rapporten konkluderer: «Mønsteret i de korrigerte gjennomsnittene understreker at de universitetsansatte forskerne har et betydelig lavere lønnsnivå, og en vesentlig dårligere lønnsutvikling, enn de andre forskergruppene, særlig etter 2009».¹⁶

Figur 2 - Gjennomsnittlig reallønnsutvikling innenfor ulike forskergrupper (ISF-rapport 2021:5, figur 4.2)



Arbeidstid og fritidsforskning

«Det er vanskelig å ta helg med god samvittighet, men jeg prøver å gjøre det. I hvert fall en dag i helgen har jeg sagt at jeg skal ha helt fri. Men det er vanskelig. Men det er jo litt din egen oppgave å gjøre det (...) Hvis du skal overleve i denne jobben her så må du ta det ansvaret selv, å ta fri.»¹⁷

Arbeidstid er regulert i arbeidsmiljøloven og tariffavtaler. I de fleste hovedtariffavtalene som forskere er omfattet av, er alminnelig arbeidstid regulert til 37,5 timer per uke. De fleste forskere og vitenskapelig ansatte jobber imidlertid langt mer enn alminnelig arbeidstid. For noen er det en livsstil, for de aller fleste et nødvendig onde.

Normalarbeidsdag er ikke normen

Ansatte i akademia arbeider langt flere timer enn avtalt normalarbeidsdag. Det er samtidig uvanlig at arbeidsgiver kompensere for merarbeidet med overtidsbetaling eller tid til avspasering.¹⁸ I Arbeidsforskningsinstituttets (AFI) tidsbruksundersøkelse blant vitenskapelig ansatte i universitets- og høyskolesektoren fra 2010, var gjennomsnittlig arbeidstid 47,6 timer i uka. I 2016 oppga denne gruppen at de jobbet 46,8 timer i uka. I NIFUs tidsbruksundersøkelse fra 2018 er det oppgitte gjennomsnittet 44,7 timer i uka, med følgende fordeling: Professorene 48,8 timer, førsteamanuensene 45,1 timer, postdoktorene 44,4 timer og stipendiatene 43,9 timer. Dette er betydelig mer enn normen for statlige stillinger på 37,5 timer i uka. I Forskerforbundets undersøkelse for medlemmer i instituttsektoren oppgir én av fire at de nesten alltid arbeider ut over normal arbeidsdag.¹⁹

Det eksisterer en forestilling om at forskere er dedikerte personer som frivillig og med glede bruker fritiden til å forske. Det kan argumenteres for at det ligger i forskningens natur at en strikt regulert arbeidstid ikke gir de beste betingelsene for å forske. Mange forskere defineres av arbeidsgiver å være i særlig uavhengig stilling, noe som gir unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid. Særlig uavhengig stilling innebærer at den ansatte selv prioriterer sine oppgaver, selv bestemmer hva som skal gjøres, hva som skal delegeres til andre, samt når og hvordan arbeidet skal utføres. Ansatte i særlig uavhengige stillinger skal ha en høy inntekt som til en viss grad er ment å kompensere for ulempene ved å være unntatt arbeidstidsbestemmelsene og mulighet for overtidsbetaling. Til tross for at en stor andel av forskerne har særlig uavhengig stilling, er det mange som ikke passer inn under en slik definisjon, verken hva gjelder arbeidsoppgaver eller lønn. Alle ansatte har dessuten krav på en forsvarlig arbeidstidsordning, jf. arbeidsmiljøloven §10-2 (1), noe som krever en form for kontroll med arbeidstiden.

Forestillingen om den dedikerte fritidsforskeren må nyanseres. Selv om mange forskere jobber mye av lyst og eget ønske, er nesten alle enige om at de må jobbe mye ekstra fordi summen av arbeidsoppgaver ikke lar seg løse innenfor normalarbeidsdagen. Svært mange vitenskapelig ansatte oppgir dessuten at de må arbeide mer enn normal arbeidsdag for å nå opp i den akademiske konkurransen. Det viser seg i tillegg at mange forskere opplever at merarbeidet i for stor grad innebærer uønsket bruk av egen fritid. Forskerforbundet har gjennomført flere medlemsundersøkelser det siste året. I undersøkelsen blant medlemmer i universitets- og høyskolesektoren svarte tre av fire at de var helt eller ganske enig i at de bruker mer av fritiden sin enn ønskelig på arbeidet.

Kan merarbeidet kostnadsberegnes?

Ifølge NIFUs tidsbruksundersøkelse fra 2016 arbeider alle de vitenskapelig fulltidsansatte ca. én ekstra arbeidsdag sammenlignet med alminnelig arbeidsuke.

Om vi legger de laveste tallene til grunn og runder ned, utføres det rundt 7 timer gratisarbeid i uka per vitenskapelig ansatt. Fratrasket fem uker ferie og helligdager, består et normalt arbeidsår av 45 uker. Da utgjør det gjennomsnittlige merarbeidet 315 timer i året per ansatt.

Sett bort fra alle ansatte i rekrutteringsstilling, er det 15 136 vitenskapelige årsverk i statlig universitets- og høyskolesektor i 2020, noe som utgjør 4 767 733 merarbeidstimer. Tar vi utgangspunkt i lønnstrinn 70, med timelønn på kr. 329,50 som er et rimelig gjennomsnitt, summerer alt merarbeidet seg til et beløp på 1 570 967 991 kroner.

De vitenskapelig ansatte utfører med andre ord et gratisarbeid i størrelsesorden 1,57 milliarder kroner årlig.

I tilsvarende medlemsundersøkelse for helseforetakene oppga 53 % at forskningsarbeidet innebærer uønsket bruk av egen fritid. Her var det en negativ utvikling, der andelen som mener utsagnet om at forskningsarbeid innebærer uønsket bruk av fritid stemmer *i stor grad*, har doblet seg fra 2015 til 2021. Tilsvarende funn er det for Forskerforbundets medlemmer i ABM-sektoren som også erfarer at FoU-oppgaver skyves ut over normalarbeidsdagen. Over halvparten svarer at de ofte utfører FoU-arbeid utenom normal arbeidstid. Tid til FoU er en utfordring i seg selv.

Tid til FoU

Det kan lyde paradoksalt at forskere har problemer med å få tid til å forske. Men det er en realitet at det er utfordrende å få tid til å forske innenfor normalarbeidsdagen. Det er også utfordrende å finne sammenhengende tid til FoU. Flere undersøkelser viser at FoU blir en restkategori som tas når de andre løpende oppgavene er løst. FoU-aktiviteten blir derfor en aktivitet som må utføres på fritiden. Årsakene til dette varierer i de ulike forskningsutførende sektorene.

I universitets- og høyskolesektoren er det gjennomført flere tidsbruksundersøkelser. I NIFUs undersøkelse fra 2016²⁰ vises det til at den store veksten i antall studenter og endringer i styrings- og ledelsesformer, har hatt betydning for arbeidsoppgavene og tidsbruken til de ansatte. Dette er i tråd med en internasjonal trend, der de vitenskapelig ansatte må ta hånd om stadig flere oppgaver, med økende arbeidspress og fragmentering av arbeidstiden som resultat. Ifølge tidsbruksundersøkelsen

blant vitenskapelig ansatte i universitets- og høyskolesektoren går i snitt 32,7 timer i uken med til andre oppgaver enn forskning, noe som i prinsippet etterlater kun 5 timer i uken til forskning. Dette i kontrast til de 14 timene i ukene som faktisk brukes til forskning og som forklarer at en gjennomsnittlig arbeidsuke ligger på 46,8 timer.

I instituttsektoren, der de ansatte ikke har undervisnings- og veiledningsoppgaver som konkurrerer med forskningen om arbeidstiden, opplever allikevel forskerne utfordringer med sammenhengende tid til FoU. I Forskerforbundets medlemsundersøkelse oppgir omtrent 70 % at de bruker opptil 20 % av arbeidstiden på å skaffe nye prosjekter. En liten andel, omtrent 10 %, oppgir at de bruker mer enn 40 % av arbeidstiden til søknadsskriving og prosjektanskaffelser. Det er særlig ved de samfunnsvitenskapelige forskningsinstituttene og primærnæringsinstituttene at det arbeides mer enn 40 % av arbeidstiden med akkvisisjon.

I ABM-sektoren oppgir nesten 30 % av Forskerforbundets medlemmer at utviklingen av tid til FoU er blitt forverret i løpet av de siste ti årene. Blant museumsansatte i ABM-sektoren oppgir 52 % at de ofte utfører FoU-arbeid utenom normalarbeidsdagen.

Konkurransen om forskningsmidler

«Publikasjonspresset har vokst mye, og det innebærer en klar forringelse av forskningen. Det er en masse kostbare og krevende prosesser knyttet til finansiering og midler, og ofte blir dette veldig styrende for hvilke spørsmål man stiller seg i forskningen. Det er et fokusifte jeg ikke er bekvem med»²¹

Finansiering har avgjørende betydning for forskernes rammevilkår, for muligheten til å gi forskningsbasert undervisning, ivareta kjerneoppgaver, forfølge sine forskningsinteresser og omsette gode ideer i ny viten. Både *nivået* på den samlede forskningsinnsatsen og *hvordan* midlene fordeles er viktig.

God bruk av forskernes tid?

Tid er en av de viktigste ressursene forskerne har. Konkurransen om eksterne forskningsmidler blir stadig tøffere. I 2020 ble kun om lag 10 % av søknadene til Forskningsrådet innvilget. Langt flere var klart støtteverdige.²² NIFU har i en studie fra 2016 anslått at bak hver søknad til Forskningsrådet ligger anslagsvis 5 ukesverk.²³ For søknader til EUs rammeprogrammer er tidsanslaget betraktelig høyere. Her viser beregninger at gjennomsnittet var henholdsvis 3,3 og 2,8 månedersverk per søknad til EUs sjette og syvende rammeprogram.²⁴

Allerede i 2010 viste en studie blant forskningsråd i 10 ulike land at problemet med for mange søknader var økende. Det var blitt vanskeligere å finne eksperter som var villige til å vurdere søknadene og den administrative byrden knyttet til prosjektsøknader og rapporteringer hadde økt. Konklusjonen var at det er nødvendig å frigjøre mer tid til aktiv forskning (NIFU 2016:43). Forskningsrådet er inne på det samme i årsrapporten for 2020 hvor de peker på at det er ønskelig å finne tiltak som reduserer institusjonenes tidsbruk.

En undersøkelse fra 2018 bekrefter utviklingen. Om lag halvparten av de vitenskapelig ansatte i instituttsektoren og universitets- og høyskolesektoren rapporterer at de bruker mer tid enn tidligere på å innhente eksterne midler. Det sees i sammenheng med økte krav til ekstern finansiering, at man er involvert i flere søknader og at økt konkurranse innebærer flere søknadsrunder før man lykkes.²⁵ At finansieringsmodellen i universitets- og høyskolesektoren har incitament som gir resultatuttelling for eksterne midler, trigger konkurransen ytterligere.

Det er ikke gitt at tiden som investeres i å skrive søknader er bortkastet. Mange forskere erfarer å ha stor nytte av arbeidet med søknaden selv om den ikke innvilges. Søknadsprosessen oppleves som faglig utviklende, den genererer nye prosjektideer, kan gjenbrukes i fremtidige søknader og åpner for faglig samarbeid.²⁶ Det er også pekt på at tidsbruken totalt sett er lav, sammenholdt med hva en innvilget søknad kan utløse av inntekter, og det totale volumet av forskerårsverk. Et grovt anslag tilsier at det i 2016 gikk med 480 årsverk, hvorav drøyt halvparten ved universiteter og høyskoler. Det utgjorde mindre enn 1,8 % av samlede forskerårsverk ved universiteter og høyskoler.²⁷

Hovedregelen må imidlertid være at alle ansatte har ressurser til forskning i sin stilling. Det er det som gir forutsigbare rammebetingelser for kunnskapsutvikling og kvalitet. Vi kommer heller ikke utenom at 480 årsverk er mye og konkurransen om forskningsmidler legger beslag på store ressurser. Forskerårsverkene bak hver søknad er én side av det. I tillegg kommer administrative ressurser ved institusjonene og hos Forskningsrådet selv, samt fagekspertene som vurderer og innstiller. At konkurransen trigger ytterligere ressursbruk, ses også ved at det vokser fram eksterne konsulentselskaper som institusjonene benytter for å styrke kvaliteten på søknadene.²⁸

Det må tas på alvor at forskerne stiller spørsmål ved så vel tidsbruk som kriterier og de faglige vurderingene som ligger til grunn for tildelingene. Det kan ikke avvises som ren frustrasjon over ikke å nå opp, men må sees som et uttrykk for at eksterntfinansieringen for mange er avgjørende viktig for videre ansettelse og karriere. Mange erfarer å stå i et evig kappløp, mens andre beskriver tildelinger som et lotteri. Det stilles rett og slett spørsmål ved om dette er hensiktsmessig bruk av de totale forskningsressursene.²⁹ Forskningsrådet, som den viktigste kilden til eksterne forskningsmidler, står naturlig nok sentralt i denne debatten. De senere årene er det rettet søkelys mot effektiviteten og kvaliteten i rådets bevilgningssystem og det er tatt grep for å sikre at mest mulig av rammebevilgningen går til forskning.³⁰ Våren 2021 blusset debatten opp igjen, da en rekke forskere stilte spørsmål ved kriteriebruk og kvaliteten på søknads- og tildelingsprosessene. Forskningsrådet har i etterkant vært tydelig på at evnen til å identifisere de beste søknadene må forbedres, slik at forskningsmiljøenes tillit til søknadsbehandlingen styrkes.³¹ Vårens debatt må sees i lys av den lave innvilgelsesprosenten i Forskningsrådet. Tildelingene til Forskningsrådet har ikke stått i samsvar verken med veksten i forskerårsverk eller økte krav og forventninger om innhenting av eksterne forskningsmidler. Det er særlig på de åpne arenaene at konkurransen er hard. Spørsmålet er likevel om løsningen ligger i å øke bevilgningene til Forskningsrådet. Det vil neppe øke tilslagsprosenten vesentlig, og konkurransen vil fortsatt representere en betydelig ressursbruk og energilekkasje som det er all grunn til å diskutere.

Konkurransen = kvalitet?

Konkurransbasert tildeling av offentlige forskningsmidler er begrunnet i ønske om å stimulere til høy kvalitet og til å støtte opp om strategisk viktige områder. Konkurransen virker skjerpene og kan stimulere til økt kvalitet. Det åpner for forskningssamarbeid, for nettverksbygging, og tilslag gir mulighet til å forfølge forskningsideer det ellers ikke ville vært mulig å realisere. At konkurranse alltid gir økt kvalitet er imidlertid ikke gitt. Litteraturgjennomganger foretatt av Forskerforbundet i 2019 og NIFU i 2021 peker på flere negative konsekvenser for forskningskvaliteten. «Prosjektifisering» som følger av konkurransbasert og ofte kortsiktig forskningsfinansiering fører til mindre risiko, dårligere vilkår for kunnskapsakkumulering, innovasjon og akademisk frihet. Dette gjelder for sektoren generelt, men unge forskere i midlertidige ansettelsesforhold er særlig sårbare.³² OECD er også inne på dette i rapporten *Reducing the precarity of academic research careers* (2021):

“Ultimately the quality of science is being imperilled by a “publish or perish” culture, in which risk aversion hinders novel research, and research integrity and rigour are of diminishing importance in the face of excessive competition”³³

Ekstern finansiering virker også styrende på forskernes valg av prosjekter og problemstillinger. Forskingen blir mer og mer strømlinjeformet og tilpasset de strategiske prioriteringene til ulike eksterne finansieringskilder, noe som forsterkes av økt press og forventning om innretning mot det som har en direkte samfunnsrelevans. Det å vinne fram i konkurransen blir for mange et være eller ikke være. Det kan hindre forskningssamarbeid ved at man blir mer skeptisk til å dele. Mye tyder på at det påvirker arbeidsmiljøet negativt.³⁴ Kollegiale fellesskap svekkes og innflytelsen over egen arbeidshverdag reduseres. Et annet funn er at det forsterker kjønnsbalansen. Kvinner mottar en mindre andel eksterne midler enn menn, og søker også i mindre omfang. Man ser også at det internt ved institusjonene kan vokse fram skiller i status og arbeidsbetingelser mellom de som driver inn midler og de som i mindre grad får tilslag (NIFU 2021).

Økt styring, mindre rom for medvirkning og faglig skjønn

«Blant de ansattes representanter er det en tilnærmet unison oppfatning at de ansattes medvirkning og medbestemelsesrett er blitt svekket»³⁵

Måten forskningsutførende virksomheter styres på, ikke minst i universitets- og høyskolesektoren der mål- og resultatstyringen er det bærende prinsippet, har vist seg å få merkbare konsekvenser også på individnivå. Det som for myndighetene kan være legitime krav til virksomhetene om rapportering på ulike styringsmål, kvalitetssystemer og bruken av offentlige midler, forplanter seg nedover i systemet. Når indikatorene og rapporteringene blir for mange, oppleves det som unødig kontroll og mangel på tillit for den enkelte ansatte.

Kollegiale organ

Den akademiske friheten er lovfestet for universiteter og høyskoler i Norge. Institusjonene har et særskilt ansvar for å ivareta fri, uavhengig og kritisk forskning og utdanning. Tradisjonelt har også fagfellesskapets ansvar for den vitenskapelige og fagstrategiske utviklingen hørt til den akademiske friheten. Gjennom kollegiale styrer på alle nivå, og valg av ledere, har ansatte hatt mulighet for å påvirke beslutninger knyttet til økonomi, strategiske faglige valg og andre beslutninger som berører den faglige virksomheten ved institusjonen.

Et flertall av institusjonene har nå ansatt rektor, og ekstern styreleder utpekt av Kunnskapsdepartementet. Det er et stort spenn av mulige løsninger for valg av styringsordning på lavere nivå, fra valgt leder med styre eller råd til ansatt leder uten verken styre eller råd. Utviklingen har over tid medført at kollegiale organ ganske systematisk har blitt bygget ned.

Manglende tillit

Flere internasjonale studier viser at forskerne opplever svekkelse av de kollegiale fellesskapene og at innflytelsen over egen arbeidshverdag blir mindre. Dette settes gjerne i sammenheng med den internasjonale utviklingen mot økt konkurranse og forventning om direkte «samfunnsnytte» i universitets- og høyskolesektoren, der institusjonene i større grad forventes å måtte rettferdiggjøre sin samfunnsrolle på bakgrunn av finansieringen de mottar. Dette er en internasjonal trend, og et resultat av det mange omtaler som en framvoksende kunnskapsøkonomi. Også norske forskere opplever i større grad at de må rettferdiggjøre forskningen sin. I tillegg kommer en stadig mer inngripende styring fra staten, i form av målstyring eller mer direkte politisk styring, som medfører tiltak som griper direkte inn i forskningsbetingelsene til de enkelte forskerne, og kan påvirke prioriteringer og vurderinger.³⁶ Ulike incentivordninger og resultatmål styrer forskernes valg av publiseringskanaler og publiseringsformer, valg av tema, eller vinkling av prosjektbeskrivelser i retning av det som gir mest mulig «avkastning» for deres karriere, lønnsvilkår og anerkjennelse innenfor systemet.³⁷

Krav om nytteverdi

«Når vi bruker 40 milliarder skatte kroner er det også rett og rimelig at vi som er folkevalgte har en rolle i hvordan pengene til offentlig finansiert forskning brukes.»

Henrik Asheim, høyere utdannings- og forskningsminister, i forbindelse med forslagene om å gjøre bruk av såkalte «missions» eller samfunnsoppdrag i langtidsplanen for forskning.

(Dagens Næringsliv 9. september 2021)

Forskerne har tradisjonelt hatt stor frihet og høy grad av autonomi i sin arbeidshverdag. Ulike undersøkelser viser at de opplever å ha stor grad av innflytelse på eget arbeid. I Statsansatteundersøkelsen svarer nesten alle forskerne i staten at de har stor frihet i måten de løser oppgavene sine på og til å planlegge sin egen arbeidsdag. Samtidig er det stadig flere forskere som opplever økende grad av kontroll og rapportering, manglende tillit fra myndighetenes og ledelsens side og at rommet for det faglige skjønnnet er blitt innskrenket.³⁸

Mindre institusjonelt handlingsrom

Universitets- og høyskolesektoren har opplevd en økende grad av politisk styring, samt en strukturendring med færre og større virksomheter. Gjennom kutt i basisbevilgningene, økende bruk av politisk bestemte satsinger som er delfinansierte, samt overføring av ressurser til ulike konkurransearenaer har det institusjonelle handlingsrommet blitt mindre. Bruk av konkurransearenaer bidrar samtidig til mer detaljstyring, for i praksis vil posisjonering og søknadsskriving påtvinge fagmiljøer svært detaljorientert innsats knyttet til eksternt definerte, og skiftende, kriterier.

Universitets- og høyskolelovutvalget anbefaler at den samlede styringen av universitets- og høyskolesektoren blir noe mindre enn i dag. Utvalget mener at sentrale myndigheters samlede styring av sektoren er for omfattende, og at dette på lang sikt kan virke negativt inn på universitetets og høyskolesektorens rom til å utvikle virksomheten. En konsekvens av at alle institusjoner møtes med like krav, like samfunnsoppdrag, likt regelverk og likt finansieringssystem, er at det er blitt mindre forskjeller mellom institusjonene.

Dette følges opp i stortingsmeldingen om styring av statlige universiteter og høyskoler (Meld. St. nr. 19 (2020–2021)), der hovedbudskapet er at myndighetene skal styre mer i det store og mindre i det små. Det er positive signaler, og må innebære mer forutsigbar og langsiktig finansiering, samt mindre bruk av kontrollformer som prestasjonsmål, kompetansemåling, tellekanter og rapporteringskrav. Det er tatt til orde for en tillitsreform i hele kunnskapssektoren, der rapportering og kontroll erstattes av overordnet, tillitsbasert styring og større faglig handlingsrom. Dette må også følges opp av institusjonene overfor de ansatte.

Utfordrer medbestemmelsen

De ansattes rett til medbestemmelse, forstått som deltakelse i avgjørelser som angår ens egen og virksomhetens situasjon, er lovfestet i Grunnlovens §110 og i arbeidsmiljøloven, og regulert i hovedavtalene mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene og i tariffavtaler på bransje- og virksomhetsnivå. Høy grad av medbestemmelse er et viktig trekk ved den norske arbeidslivsmodellen og betraktes som et gode for samfunnet som helhet. Medbestemmelse innebærer involvering og forankring, noe som skaper legitimitet for de endelige beslutningene. Partssamarbeidet bidrar derfor til færre konflikter, bedre løsninger og bedre grunnlag for omstillinger.

Ulike delrapporter til Medbestemmelsesbarometeret viser at mange av Forskerforbundets medlemmer, både i statlig og ikke-statlig sektor, opplever mindre grad av innflytelse på styring og organisering av virksomhetene enn det øvrige norske arbeidslivet. Det kan være flere årsaker til dette. Strukture reformen i universitets- og høyskolesektoren har ført til at det blir etablert flere uformelle beslutningsfora, der ansatte ikke er representert. Mål- og resultatstyringens krav til virksomhetsledere om å levere resultater i form av raske omstillinger og effektive beslutningsprosesser har bidratt til et større omfang og høyere tempo i omstillingene. Involvering av de tillitsvalgte, gjennom fastsatte saksbehandlingsregler, kan oppleves som unødig tidkrevende og et hinder for rask omstilling.

Faglig frihet under press

«Dypest sett handler dette om akademisk frihet. Om muligheten til å velge sine forskningsprosjekter og forfølge dem over tid. Om rommet for faglig skjønn, så man kan ta faglige avgjørelser som ikke påvirkes av ytre forhold»³⁹

Akademisk frihet er en forutsetning for at de vitenskapelig ansatte i alle fagområder og forskningsutøvende sektorer skal kunne utfordre etablerte sannheter og flytte grensene for vår kunnskap, og dermed også en forutsetning for tillit, troverdighet og kvalitet innen forskningen. Begrunnelsen for akademisk frihet er viktig. Den er ikke begrunnet ut fra hensyn til forskeren eller virksomheten. Frihetens begrunnelse er at den er den beste og eneste måten å frembringe sann kunnskap på, og dermed en nødvendig forutsetning for at forsknings- og kunnskapsinstitusjonene kan oppfylle sitt samfunnsoppdrag og sin funksjon i samfunnet.

Samtidig er den akademiske friheten et aspekt ved forskerrollen som verdsettes høyt av forskerne selv, og som bidrar til forskeryrkets attraktivitet. For den enkelte innebærer den frihet til å stille spørsmål, frihet til å velge materiale og metode for å finne svar, og frihet til å offentliggjøre forskningens resultater. Med den akademiske friheten følger et ansvar for etterrettelighet, åpenhet og sannferdighet. Det betyr at forskerne må være åpne for kritikk av egen forskning og formidling. Dette ved å følge god forskningsetikk og etablerte faglige standarder og regler for henvisning, fagfellevurdering og etterprøvbarehet.

Idealet om akademisk frihet står sterkt i Norge, men i praksis blir den stadig utfordret. Derfor er det svært viktig med kontinuerlig oppmerksomhet og debatt om hva som er legitime begrensninger av den akademiske friheten, og hva som er mer eller mindre utilsiktede begrensninger som konsekvens av organisering, finansiering, styring og politisk overstyring.

I Norge er det heldigvis sjelden forskere utsetter seg selv og sine nærmeste for direkte fare med sitt forskningsfelt eller ved å publisere eller formidle analyser og resultater av forskning. Det finnes imidlertid sensitive og ganske politiserte områder, hvor offentlighetens trykk og meningsmotstanderes mer eller mindre saklige kritikk, kan oppleves ubehagelig for enkeltforskere. Dessverre finnes det også eksempler på grove trusler. En fersk undersøkelse fra ISF om yringsfrihet blant forskere viser at én av fire respondenter som forsker på kontroversielle felt, som innvandring eller kjønn, sier at de har begrenset seg i formidlingen av forskningen sin fordi de frykter hets eller kritikk. Fra de norske svarene i en undersøkelse om akademisk frihet i Europa fra 2015 vet vi at:

- Over 60 % mener respekten for akademisk frihet har gått ned det siste tiåret.
- 80 % sier de ønsker mer informasjon og etterlyser seminarer og diskusjoner om akademisk frihet ved egen institusjon.
- 22 % sier de har praktisert selvsensur pga. faglige synspunkter.
- 10 % mener de er blitt truet med eller utsatt for disiplinære reaksjoner pga. oppfatninger de har gitt uttrykk for i lukkede fora ved egen institusjon.

En betydelig utfordring for den akademiske friheten er at alt for mange forskere er midlertidig ansatt. Forskere skal kunne søke og formidle kunnskap, også når den er upopulær ved at den strider mot vedtatte sannheter, utfordrer sterke fagmiljøer eller berører sterke næringsinteresser. Da er det viktig at ansettelsesforholdet oppleves som trygt. Midlertidigheten er særlig høy innenfor eksternt finansiert virksomhet. Og kombinasjonen av eksternt finansiering og midlertidighet kan være særlig utfordrende for den akademiske friheten ved at det blir et dobbelt press

om å levere *riktige* funn og resultater. Det er særlig tankevekkende når vi vet at bare drøyt halvparten av de vitenskapelig ansatte er i faste stillinger.

En annen utfordrer til den akademiske friheten er der forskningen forsøkes påvirket. Det er eksempler på at næringsinteresser og pressgrupper innen enkeltområder driver sterk påvirkning og til dels hets av enkeltforskere. Det har i nyere tid også vært eksempler på at offentlige myndigheter, inkludert statsråder, forsøker å påvirke forskningen.

Økt politisk styring av forskningsinnsatsen gjennom såkalte «missions», programforskning og nytteorientering i finansieringen av forskning, kan også bidra til opplevelsen av innskrenkning av den akademiske friheten. Mange forskere opplever begrensninger både i muligheten til å velge tema og for kvaliteten på forskningen når problemstillingen må spisses mot en tematisk føring.

I universitets- og høyskolesektoren er det en tendens til å fordele forskningstid og -ressurser til forskere basert på tellekanter. Dette kan også bidra til en begrensning av den akademiske friheten ved at fordelingen av ressurser kan påvirke forskningen i retning av det trygge, og reduserer handlingsrommet for risikoforskning og for å prøve og feile.

Det er behov for å slå tydelig fast at akademisk frihet gjelder alle som utfører forskning uavhengig av virksomhet eller sektor. Det være seg forskning ved utdanningsinstitusjonene, i sykehusene, forskning i regi av museene eller i forskningsinstituttene. Endringer i styringsformer, finansieringsmåter og lover og regler vil kunne få betydelige konsekvenser for både institusjonenes autonomi og den individuelle akademiske friheten i bred forstand. Diskusjon, informasjon og opplæring om akademisk frihet og hvordan den skal forstås og ivaretas må derfor pågå kontinuerlig. Dette må være et ansvar både for offentlige myndigheter, arbeidsgivere i forskningsutførende sektor så vel som forskerne selv og deres organisasjoner.

«Demokratiet og vår mulighet for sannhetssøken forutsetter kvalitetssikret kunnskap, uavhengige kunnskapsinstitusjoner og uredde akademikere. Akademisk ytringsfrihet er ikke noe vi kan vedta en gang for alle, den må vedvarende utøves og forsvares. Jeg håper imidlertid gruppens arbeid kan bidra til større forståelse for hvor viktig denne friheten er, og hvordan den bedre kan sikres, nå og fremover».

Anine Kierulf
Leder av regjeringsoppnevnt
ekspertutvalg om akademisk
frihet

Forskerforbundets krav og forventninger i lys av Forskermeldingen

Mer forutsigbare forskerkarrierer

Fast ansettelse gir trygghet og forutsigbarhet for arbeidstakerne og det beste grunnlaget for faglig utvikling og kvalitet i forskning. Det er urimelig at risikoen ved eksternt finansiert aktivitet skal bæres av de ansatte alene. Her må virksomhetene planlegge driften mer langsiktig og bære en vesentlig del av risikoen.

- Professorer, dosenter, førsteamanuenser og førstelektorerⁱⁱⁱ må behandles likt med andre i staten – dagens negative forskjellsbehandling av vitenskapelig ansatte må opphøre.
- Lovverket må i sterkere grad klargjøre at eksternt finansiert forskning er en del av virksomhetens faste oppgaver og at ansettelser i utgangspunktet skal følge hovedregelen om fast ansettelse. Unntaket fra ansettelsesreglene i staten må strammes inn vesentlig.
- Ingen kan ansettes i mer enn en åremålsperiode som postdoktor uansett institusjon. Institusjonene som ansetter postdoktorer må ta ansvar for å følge opp deres kvalifisering og karriereutvikling.

Normalarbeidsdag og tid til forskning

Forskere har på lik linje med andre arbeidstakere rett til ryddige ansettelsesforhold. En arbeidstid langt ut over arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven er ikke akseptabelt.

- Arbeidsoppgavene må som hovedregel kunne utføres innenfor ordinær arbeidstid.
- Alle vitenskapelig ansatte må få avtalefestet tid til forskning og utvikling.
- Merarbeid utover normalarbeidsdagen må kompenseres i form av avspasering eller lønn.

Sikre konkurransedyktig lønn og lønnsutvikling

Forskere og vitenskapelig ansatte i statlig sektor har sakkert akterut lønnsmessig. Det er i samfunnets interesse å sikre at forsknings- og kunnskapssektoren rekrutterer og beholder høyt kvalifiserte og motiverte ansatte. En offensiv politikk basert på gode lønnsbetingelser gir et konkurransefortrinn og bidrar til å sikre og styrke kunnskapsutvikling og verdiskaping.

- Myndighetene må innta en mer aktiv rolle for å sikre god lønnsutvikling og konkurranse-dyktig lønn også for forskere.
- Institusjonene må ha en aktiv lønnspolitikk for å rekruttere og beholde høyt kvalifiserte og motiverte ansatte.

Hensiktsmessig forskningsfinansiering

Kvalitet i forskning og undervisning utvikles best av sterke fagmiljøer med forutsigbare rammer og arbeidsvilkår. Eksternt finansiert forskning bidrar til økt midlertidighet, en i mange tilfeller uhensiktsmessig konkurranse og uheldig bruk av forskernes tid og kompetanse.

- Myndighetene bør initiere en forskningsbasert evaluering av konkurransebaserte tildelinger, og på den bakgrunn vurdere alternative modeller for forskningsfinansiering for å sikre at mest mulig av de totale forskningsressursene går til faktiske forskningsaktiviteter.
- Institusjonene må føre en aktiv forskningspolitikk som sikrer forskere sammenhengende tid til forskning og stimulerer til samarbeid innad i og på tvers av fagmiljøene.

ⁱⁱⁱ jf. side 6, avsnitt 2.

Mindre styring, mer tillit og medvirkning

Hverdagen for forskere preges av at mål- og resultatstyring, tellekanter og rapporteringskrav tar stadig større plass. Bruken av nye kontrollformer, som prestasjonsmål, kompetansemåling, resultatstyring og strategisk ledelse, svekker bruken av faglig skjønn.

- Den varslede tillitsreformen må resultere i overordnet styring på institusjonsnivå og færre resultatmål og mindre rapportering for den enkelte forsker.
- Mer medbestemmelse og medvirkning på arbeidsplassen gjennom kollegiale organ og god mulighet for faglig skjønnsutøvelse.

Akademisk frihet en forutsetning for kvalitet og tillit

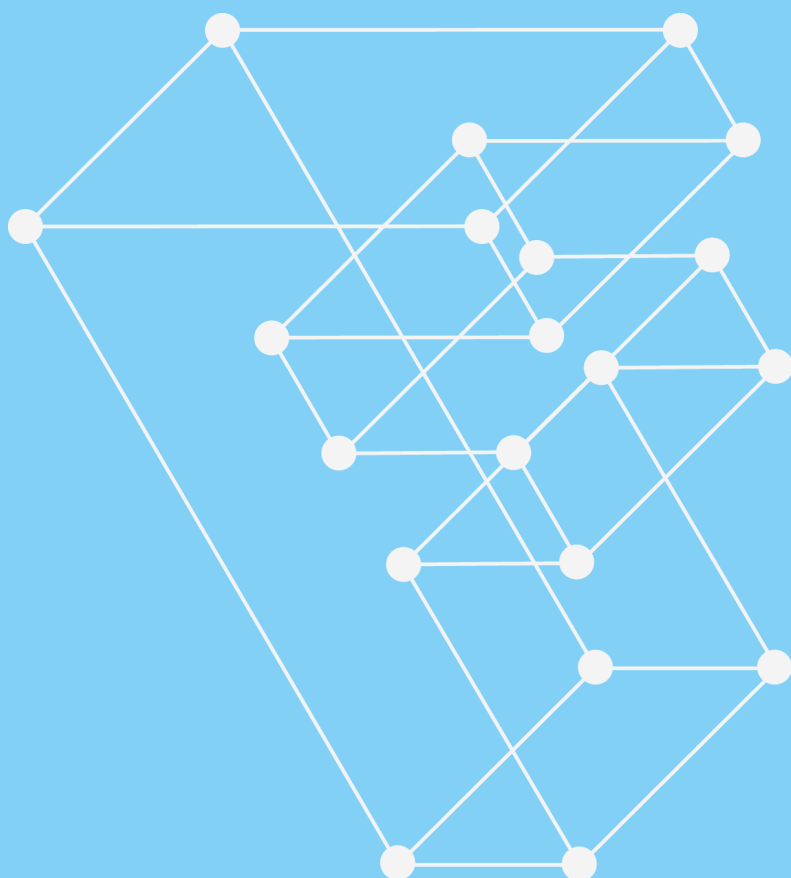
Den akademiske friheten er en forutsetning for at forsknings- og kunnskapsinstitusjonene kan oppfylle sitt samfunnsoppdrag og sin funksjon i samfunnet.

- Akademisk frihet bør tas inn i Grunnloven for å få lovfestet innholdet i det ulovfestede prinsippet for alle sektorer.
- Universitets- og høyskoleloven bør presisere at institusjonene også har ansvar for å verne om de ansattes utøvelse av den akademiske friheten.
- Arbeidsgiver må styrke opplæring om akademisk frihet.

Referanser

- ¹ NIFU-rapport 2021:21 *En forskerrolle i endring. Om forskeres identitet, arbeidsvilkår og spenningen mellom kall og karriere.*
- ² NIFU-rapport 2021:21
- ³ Forskerforbundets skriftserie nr. 4/2020; *Unge forskere i Norge. Karriereveier og ambisjoner* (Akademiet for yngre forskere, 2018); *Når usikkerheten rår. Forskningsledelse og karriereveier for yngre forskere* (Akademiet for yngre forskere, 2016), NIFU-rapport 2021:21; Woolston, Chris (2020) *Postdocs under pressure: 'Can I even do this any more?'* (Nature.com 23. november 2020)
- ⁴ Akademiet for yngre forskere, 2016
- ⁵ Plahte, Jens (2018) *Fast ansettelse som hovedregel: Beste praksis ved norske forskningsinstitutter*. Rapport, Plahte Research & Consulting.
- ⁶ NOU 2020:3 *Ny lov om universiteter og høyskoler*
- ⁷ Universitets- og høyskoleloven og statsansatteloven.
- ⁸ NIFU-rapport 2020:31 *Kartlegging av postdoktorstillingen: Mål, praksis og erfaringer*
- ⁹ Op.sit.
- ¹⁰ SSB 2007/37 *Forskerrekruttering og opptrappingsplanen. Estimerte lønnsprofiler for utvalgte utdanninger på master- og doktorgradsnivå*
- ¹¹ SSB 2007/36, SSB 2007/37, SSB 2010/43, ISF 2005:12, ISF 2017:3 og ISF 2021:5.
- ¹² NIFU-rapport 2020:19 *Doktorgradsundersøkelsen 2019*
- ¹³ ISF-rapport 2021:5 *Lønns- og karriereutvikling blant høyt utdannede i Norge, 2004–2019.*
- ¹⁴ Forskerforbundets skriftserie nr. 3/2021 *Lønnsstatistikk for ikke-statlig sektor.*
- ¹⁵ I figur 1 og 2 er sammenligningene beregnet ut fra lønn som er konsumprisindeksert til kroneverdien i 2015 og korrigert for sammensetningseffekter.
- ¹⁶ Op.sit.
- ¹⁷ NIFU-rapport 2021:21
- ¹⁸ Forskerforbundets skriftserie nr. 1/2021 *Forskerforbundets undersøkelse av arbeidssituasjonen i UH-sektoren under koronapandemien*
- ¹⁹ Forskerforbundets skriftserie nr. 7/2014 *Faglig utvikling og arbeidsvilkår i instituttsektoren*
- ²⁰ NIFU Arbeidsnotat 2018:2 *Tidsbruksundersøkelse for universiteter og høyskoler*
- ²¹ NIFU-rapport 2021:21
- ²² Forskningsrådet (2021) *Årsrapport 2020.*
- ²³ NIFU-rapport 2016:43 *Tids- og ressursbruk for søkning til Norges Forskningsråd i 2016.*
- ²⁴ NIFU-rapport 2009:22 *In Need of a Better Framework for Success: An evaluation of the Norwegian participation in the EU 6th Framework Programme (2003-2006) and the first part of the EU 7th Framework Programme (2007-2008).*
- ²⁵ NIFU-rapport 2019:2 *Karriere og arbeidsvilkår i norsk akademia: Resultater fra en survey blant vitenskapelig ansatte.*
- ²⁶ NIFU-rapport 2016:43
- ²⁷ Solberg, E. og S. Skule (2017) *Det er en myte at norske forskere kaster bort mye tid på å konkurrere om forskningsmidler.* I Aftenposten 1. februar 2017.
- ²⁸ Arnesen, M. og R. Vartdal *Betaler millioner til konsulenter for å få gode nok forskningssøknader* Khrono.no 14. mai 2021.
- ²⁹ Ståhl, Anna-Carin Fagerlind (2021): *I skuggan av osäkerheten: om externfinansiering, osäkra anställningar och arbetsmiljö på universitet och högskolor.* Sveriges universitetslärare och forskare (SULF); NIFU-rapport 2021:21; kifinfo.no 16. august 2019 *Forskerne mener jobb i akademia er som risikosport.*
- ³⁰ NOU 2016:3 *Ved et vendepunkt: Fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi; Områdegjennomgang av Norges forskningsråd. Rapport fra ekspertgruppe* (2017) (Hatlen-utvalget)
- ³¹ Norges forskningsråd (2021): *Årsrapport for 2020.*
- ³² Forskerforbundets skriftserie nr. 4/2020 *Generation Precarious*
- ³³ OECD (2021), *Reducing the precarity of academic research careers*, OECD Science, Technology and Industry Policy Papers, No. 113, OECD Publishing, Paris. (p. 8, Summary)
- ³⁴ Ståhl 2021; Hagen, H: *Mener konkurranseelementet blir usunt for de unge forskere.* Khrono.no 23. september 2021.
- ³⁵ NIBR-rapport 2018:20 *«Et spørsmål om universitetsdemokrati» Evaluering av ordningen med fakultetsråd ved OsloMet – storbyuniversitetet.*
- ³⁶ NIFU-rapport 2021:21
- ³⁷ AFI-rapport 2020:06 *Faglig skjønn under press*
- ³⁸ AFI-rapport 2020:06 *Faglig skjønn under press*
- ³⁹ Forskerforbundets leder Guro Elisabeth Lind, *Forskningspolitisk seminar 2020.*

- Forskerforbundet er landets største fag- og interesseorganisasjon for ansatte i forskning, høyere utdanning og kunnskapsformidling.
- Forskerforbundet har 24 000 medlemmer og er tilsluttet Unio – hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede
- Forskerforbundet ivaretar medlemmenes interesser i forsknings- og utdanningspolitiske spørsmål.
- Forskerforbundet arbeider for høyere lønn og bedre arbeidsvilkår for medlemmene.



facebook.com/forskerforbundet

[twitter @forsker](https://twitter.com/forsker)

instagram.com/forskerforbund

Forskerforbundet
Postboks 1025 Sentrum
0104 Oslo
Telefon 21 02 34 00

post@forskerforbundet.no
forskerforbundet.no

[#forskipol21](https://twitter.com/forskerforbundet)