

# Ensidig innførte forandringer i betingelser for arbeidstagere

---

Sven Fjeldaas 30/01 – 2017

## Fortid

Fortiden er interessant fordi den kan gi føringer for fremtidige tiltak. I denne saken er det tilstrekkelig å peke på at NTNU i tidligere tider var fullfinansiert av Staten, at professorer hadde underordnede, og at Staten bekostet laboratorier.

## Nåtid

Per i dag er NTNU preget av flere store omveltninger. De fleste av disse er offentlig kjent, men en forandring har fått bemerkelsesverdig liten oppmerksomhet:

NTNU har ambisjoner om å skaffe en betydelig ekstern finansiering i tillegg til Statens direkte bevilgninger. Minst ett institutt har som målsetning at de eksterne midler skal overstige den direkte finansieringen. Teknisk / administrativt personell og stipendiater fritas naturlig nok fra å skaffe dette. Plikten, og byrden, legges på de ansatte på akademisk side.

Ledelsen har gitt til kjenne at det forventes at enhver i undervisningsstilling holder seg med tre stipendiater, og publiserer tilsvarende. På interne møter hører man utsagn av typen «Man skal ikke ansette folk uten at de har en portefølje på minst tre ganger sin egen lønn».

I klar tekst betyr dette at den enkelte skal skaffe tre millioner kroner per år. I tillegg skal det publiseres samtidig som undervisningen, inklusive eksamener og sensur, går i upåklagelige og kvalitetssikrede former. Ledelsen er kort sagt i ferd med å omforme universitetet NTNU til et oppdragsforskningsinstitutt av SINTEF-type, men med betydelige tilleggsoppgaver for de ansatte, sett i forhold til situasjonen ved SINTEF.

Det påpekes at disse kravene innføres i en situasjon der den opprinnelige indre organisasjon er avviklet. En professor har ikke lenger underordnede på faglig side, og administrasjonen er i stor grad omdisponert til å rapportere «oppover». Øvrige støttefunksjoner er nedskalert og sentralisert. Et budsjett inngår normalt heller ikke i arbeidsvilkårene.

Ledelsen vil muligens hevde at planlagte «faggrupper» vil bøte på dette. Det er imidlertid påregnelig at faggruppene vil lede til en Orwellsk tilstand der alle professorer er like, men noen er likere enn andre. Dette er markante forandringer i arbeidsvilkårene for de ansatte. En slik tilstand fremstår også som lite hensiktsmessig: Sammenliknet med en formell organisasjon har tilstanden en svak konkurransekraft.

## Nye arbeidsbetingelser

Det bør avklares hvilke arbeidsforhold som reelt sett tilbys, og så kreve at stillingsannonser reflekterer dette på en tilfredsstillende måte.

Det finnes eksempel på at Ledelsen krever at de nye arbeidsforholdene også skal gjelde for ansatte med avtaler som er inngått under andre forhold på et tidligere tidspunkt. Dette gjøres ensidig, uten forhandlinger av noe slag. Om dette er lovlig, er et åpent spørsmål.

For eksisterende stillinger er svaret neppe et ubetinget ja. Det bør utredes hvilke kompensierende tiltak som kan være relevante. De fleste vil antagelig se høyere lønn for større arbeidsmengde som rimelig. Det kan imidlertid være av større betydning å få assistenter og andre støttefunksjoner.

## Konsekvenser

Når arbeidsbetingelsene med kompensierende tiltak er klarlagt bør det utredes hvilke konsekvenser dette får. Nødvendige midler for stipendiatstillinger vil tilsvare tre millioner kroner multiplisert med antall akademisk ansatte. Dette beløp må sees i sammenheng med NFRs årlige utdelinger pluss det beløpet norske forskningsinstitusjoner normalt greier å hente fra EU.

Sammenlikningen må også sees i lys av konkurransesituasjonen. NTNU vil konkurrere med alle andre norske universiteter, en rekke regionale høyskoler og med SINTEF. Hertil kommer et økende antall konsulentfirmaer som spesialiserer seg på å skrive søknader.

Om konkurransen med SINTEF bemerkes det at NTNU ser ut til å definere forskning som arbeid av PhD-kandidater. I og med at SINTEF ikke har eksamensrett kan dette se fornuftig ut. PhD-kandidater bruker imidlertid halvparten av pengene på å utdanne seg. SINTEFs forskere er økonomisk sett mer effektive.

Det er altså ikke gitt at en forandret forretningsmodell er tilpasset de reelle forhold i markedet. Et eventuelt misforhold vil også kunne være en tung psykososial belastning for de ansatte. Med et misforhold er det påregnelig at deler av NTNUs forskningsvirksomhet vil degradere til rene konsulenttjenester.

På toppen av dette har man juridiske problemer som er av interesse for både Økokrim og Riksrevisjonen. Disse bunner i at det ikke er tillatelig å subsidiere forretningsdrift med lønnsmidler fra Staten. Det gamle NTH løste flere av problemene ved å opprette SINTEF som en selveiende stiftelse, og så drive forretningsvirksomheten via denne. NTNU har i dagens situasjon ingen tilsvarende organisering. Uten en slik ordning er NTNU i tillegg økonomisk ansvarlig for alle sider av forretningsdriften, helt uavhengig av om denne omtales som forskning.

## Er forretningsmodellen bærekraftig?

Det bør utredes i hvilken grad de arbeidsforhold som pålegges de ansatte på akademisk side leder til en bærekraftig forretningsmodell på lang sikt. Dette bør minst omfatte lønnsomhet i et vidt perspektiv,

stabilitet i- og rekruttering til arbeidsstokken og konsekvenser for NTNUs samfunnsoppdrag innenfor undervisning.

En stresstest kan være en av flere hensiktsmessige innfallsvinkler: Antall undervisningstimer er begrenset av at hver student skal ha fire fag per semester. Det er planer om å rasjonalisere undervisningsarbeidet ytterligere ved å begrense valgfriheten i studieforløpet og ved å gjenbruke «emner» i flere sammenhenger. I denne situasjonen ansettes det et betydelig antall akademikere på grunnlag av deres prosjektportefølje. Skulle prosjekttilgangen feile, har disse akademikerne ingen økonomisk forsvarlig funksjon ved NTNU.

Prosjekttilgangen er i betydelig grad bestemt av EUs forskningsprogrammer. Innenfor de tekniske fag er dette industristøtte, ikke støtte til universiteter. Universiteter er kun «med på lasset», selv om de skriver søknadene.

Konsekvensene av dette prinsippet ønsker man normalt ikke å forstå, men det medfører blant annet at prosjekttilgangen begrenses til utvalgte fagfelt og at utvalget forandrer seg i takt med industriens behov. Hertil kommer at det ikke er gitt at det over tid finnes relevant industri i Norge, og at industriens ønske om å delta i prosjektene nødvendigvis er konjunkturavhengig.

Dette leder til en dynamikk i prosjekttilgangen som NTNU ikke er organisert til å håndtere. Det er for eksempel ikke bare enkelt å ha undervisningsplikt på et fagfelt mens prosjekttilgangen flytter seg til et annet.

## **Forslag til vedtak**

Tekna avdeling NTNU skal i handlingsplan ha spesielt fokus på arbeidsbetingelser og arbeidsmiljø for ansatte akademikere. Dette omfatter:

- De krav Ledelsen ved NTNU stiller til ansatte akademikere med hensyn til ekstern finansiering og undervisningsbelastning
- Endinger i Instituttens forretningsmodeller og virkning med hensyn til forskningen og undervisningens fokus, omfang og kvalitet.