

Trygghet och attraktivitet- en forskarkarriär för framtiden. Betänkande av Forskarkarriärutredningen. Synpunkter från Naturvetarna

Inledande kommentarer

Naturvetarnas grundläggande ståndpunkt är att tillsvidareanställningar ska vara norm på den svenska arbetsmarknaden, i högskolan såväl som hos andra arbetsgivare. Visst kan det vara motiverat att ibland anställda personer på begränsad tid, vid tillfälliga arbetstoppar eller för särskilda projekt. Men visstidsanställningar ska endast användas undantagsvis.¹

Svenska universitet och högskolor har idag en oproportionerligt hög andel tidsbegränsat anställda. Av alla Naturvetarnas medlemmar som arbetar inom högskolesektorn så har endast 57 procent en tillsvidareanställning. 18 procent har en doktorandanställning, 5 procent en projektanställning och 2 procent ett vikariat. 18 procent har en allmän visstidsanställning – en anställningsform som enligt lag endast ska användas undantagsvis.² Så här ser det inte ut på andra delar av arbetsmarknaden. Hos andra statliga arbetsgivare är 89 procent tillsvidareanställda och bara 4 procent visstidsanställda. Inom privat sektor är endast 3 procent visstidsanställda medan 92 procent har en tillsvidareanställning.³ Ställd i relation till hur det ser ut hos andra arbetsgivare är alltså högskolans andel visstidsanställda anmärkningsvärt hög. Vår erfarenhet som fackliga företrädare är att de flesta människor vill ha och behöver trygghet i arbetslivet för att må bra och prestera optimalt. I vilken utsträckning arbetsgivare erbjuder goda, trygga villkor är en avgörande faktor för deras attraktionskraft. Idag finns en mycket god arbetsmarknad för högutbildade personer, inte minst inom de naturvetenskapliga områdena. Således konkurrerar de svenska universiteten och högskolorna om arbetskraften inte bara med lärosäten i andra länder utan också med andra verksamheter på hela övriga arbetsmarknaden. Som vår statistik tydligt illustrerar, erbjuder många av dessa arbetsgivare långt bättre anställningstrygghet än vad högskolan gör. Vi är övertygade om att om denna situation tillåts fortgå så kommer kvaliteten i svensk högre utbildning och forskning att drabbas.

Naturvetarna är därför glada över att en statlig utredning haft i uppdrag att se över villkor och karriärmöjligheter för unga forskare och doktorander. Högskolan ska inte vara hänvisad till enskilda eldsjälares vilja att forska, utan måste erbjuda konkurrenskraftiga villkor som gör det värt för människor att satsa på en högre akademisk utbildning och karriär.

¹ Detta är huvudregeln i Lagen om Anställningsskydd, LAS.

² Det vill säga 18 procent har en allmän visstidsanställning som inte är ett vikariat, doktorand- eller projektanställning.

³ Siffror från Naturvetarnas löneenkät 2015.

Naturvetarna välkomnar många av förslagen i Forskarkarriärutredningen. Vi tror att många av åtgärderna kan bidra till att skapa ett tydligare och mer tryggt system. Vi beklagar dock att utredningen uteslutande har ett inom-akademiskt perspektiv och inte tar större hänsyn till att alltmer av svensk FoU utförs i privat sektor. Bättre utbyte med dessa verksamheter vore önskvärt för att höja nyttan av svensk offentligt finansierad forskning såväl som för att skapa bättre karriärmöjligheter inom och utanför akademien. En forskarkarriär varken är eller ska vara begränsad till en akademisk karriär. Vi ställer oss också frågande till att utredningen inte på allvar hanterat vare sig högskolans missbruk av visstidsanställningar eller situationen för utländska postdocs med stipendiefinansiering. De tidsbegränsat anställda och postdoktorerna på stipendier utgör idag högskolans B-lag, utan rätt till samma trygghet och rättigheter som de flesta av deras kollegor har. Utan att också deras situation förbättras har vi svårt att se att målet om en högskola med goda villkor för alla kan realiseras.

I det följande utvecklar vi dessa ståndpunkt samt våra åsikter om de konkreta förslag som utredningen ger.

Naturvetarnas synpunkter på utredningens förslag

Naturvetarna välkomnar förslaget om att ta bort utbildningsbidragen för doktorander.

Även om utbildningsbidrag knappt används idag så är det viktigt att också politiken tar sitt ansvar och tydligt signalerar att även doktorander har rätt till trygg försörjning. Det är dessutom viktigt att det råder samstämmighet mellan formella regler och det som är praxis.

Naturvetarna tycker att förslaget om att avskaffa stipendier för doktorander är bra. Dels är det av principskäl viktigt att alla som har samma form av position eller tjänst också har likvärdiga villkor. Dels är det angeläget att tydliggöra att det är lärosätena som bär det främsta ansvaret för doktoranderna, inte minst ifråga om att säkerställa goda villkor och anställningstrygghet. För att denna typ av ansvarstagande ska vara rimlig att kräva är det emellertid en förutsättning att det är lärosätena själva som avgör vem som antas till doktorandutbildningen. En effekt av att doktorander finansieras med stipendier är att lärosätena fräntas en del av makten över antagning varför det bör förändras. Det tredje skälet har med meritering och utbildningskvalitet att göra. Vi tycker att det är självklart att alla doktorander ska ha samma möjlighet till pedagogisk meritering. Inte sällan saknar stipendiedoktorander samma möjlighet att meritera sig som lärare, som doktorander med vanlig lön har. Sammanfattningsvis tillstyrker vi utredningens förslag om att helt avskaffa stipendier för doktorander.

Med analysen av stipendiefinansierade doktoranders situation som bakgrund **finner vi det mycket märkligt att utredningen inte föreslår några åtgärder för att förbättra läget för stipendiefinansierade postdoktorer.** Dessa personer, som framförallt kommer från andra länder, utgör högskolans mest utsatta grupp. Eftersom de inte är formellt anställda omfattas de vare sig av lärosätets försäkringar eller av det svenska samhällets trygghetssystem. Deras inkomster är inte pensionsgrundande eller kvalificerande för SGI och ger heller inga garantier för stöd vid eventuell sjukdom. Våra universitet och högskolor – i flesta fall statliga myndigheter – har alltså personer som utför arbete för vilka de inte tar sitt ansvar som arbetsgivare.

Det är anmärkningsvärt att den svenska staten som arbetsgivare inte erbjuder fullgoda anställningsvillkor. Faktum är att lärosätena inte ens kan svara på frågan om hur många personer problematiken rör. Postdoktjänster är grundstenar i den akademiska karriären, för enskilda forskare såväl som för forskarkollektivet i stort.

Vår erfarenhet som fackliga företrädare för forskare och lärare i högskolan är att många utländska postdoktorer råkar illa ut. Många gånger har de svårt att få ekonomi att gå ihop och de tvingas utföra uppgifter som rimligen inte borde omfattas av en postdoktjänst. Samtidigt duckar lärosätena för sitt ansvar som arbetsgivare. Naturvetarna vänder sig bestämt mot detta eftersom vi ser det som ett steg mot att det skapas ett forskarnas A-lag och B-lag. Vi tycker att det är självklart att alla som arbetar inom ett lärosäte ska ha rätt till samma grundläggande villkor. Vår farhåga är att om dagens situation tillåts fortgå kommer Sveriges rykte som forskningsland försämrats. På sikt kommer det att bli svårt att attrahera de mest lämpade personerna till forskar- och universitetslärarkyrket. Det finns också en överhängande risk för att vi får en ojämn könsfördelning bland utländska postdoktorer som kommer till Sverige. Kvinnor tenderar att vara betydligt mindre benägna än män att ta jobb med en lägre nivå av anställningstrygghet. Utöver detta så är många postdoks i en ålder då man skaffar barn och utan möjlighet till en SGI riskerar våra lärosäten en ännu mer snedfördelad rekryteringsbas. Sammantaget vore det här förödande för kvaliteten i den högre utbildningen och forskningen – och för svenska forskares möjligheter att knyta internationella kontakter.

Sverige kan inte förbjuda andra länder att använda stipendier som finansieringsform för doktorander och forskare men vi kan ställa krav på våra universitet och högskolor. Vi föreslår att alla stipendier som avser täcka kostnader för en tjänst ska gå via mottagande lärosäte och omvandlas till lön. Detta skulle tydliggöra lärosätenas ansvar som arbetsgivare för dessa personer samt ge stipendiefinansierade postdoks samma trygghet som anställda. Naturvetarna vill i anknytning till detta poängtera att lärosätena kan välja att inte anta postdoks med stipendiefinansiering. Vi vill också att regeringen ställer krav på svenska forskningsfinansierande organisationer att sluta medge stipendier som ersättning för arbete. Oavsett vilka lösningar regeringen väljer så hoppas vi att utredningens uppmaning om att se över situationen för postdoktorer med stipendiefinansiering tas på allvar.

Naturvetarna avslår förslaget om att införa en särskild anställningsform för meritering.

Naturvetarna delar utredningens bild av att högskolan saknar en sammanhållen karriärstruktur och att detta är problematiskt. Det är ett problem inte minst eftersom lärosätena konkurrerar om arbetskraften med arbetsgivare som oftast är mycket mer tydliga med vad som krävs för att göra karriär. Vi delar uppfattningen om att högskolan behöver bli bättre på att definiera och kommunicera hur olika karriärvägar kan se ut.

Naturvetarna tror emellertid inte att utredningens förslag om att införa en särskild, tidsbegränsad anställningsform för meritering skulle lösa det här. Snarare tror vi att det riskerar att leda till än större otydlighet, förvirring och besvikelse eftersom det skapar en falsk känsla av trygghet. I praktiken skulle förslaget nämligen inte innebära några större förändringar av hur det fungerar idag: lärosätena kan ju redan visstidsanställa personer för att möjliggöra meritering för fortsatt akademisk karriär. Vår erfarenhet är att meriteringstjänsterna sällan används som avsetts. I praktiken fungerar de istället snarare som medel för att undvika det långsiktiga ekonomiska åtagande som tillsvidareanställningar innebär. Vi tror inte att varken rätten till prövning för tillsvidareanställning eller en möjlighet att förlänga tiden för meriteringsanställning till sex år skulle ändra detta.

Naturvetarna anser givetvis att forskare ska ges möjlighet att meritera sig vidare, för uppdrag inom och utanför högskolan. Vår åsikt är dock att det bör ske inom ramen för en tillsvidareanställning – precis som det gör på resten av arbetsmarknaden. *Alla* medarbetare, oavsett var de arbetar, har ett behov av att löpande kunna utveckla sina kunskaper och färdigheter. Principen om rätt till prövning är problematiskt eftersom den skapar förväntningar som det inte finns några garantier för att de infrias. Rätt till prövning innebär ju just bara *rätt att prövas för anställning* – inte ett löfte om att få en anställning. För vissa individer blir med andra

ord meriteringsanställningen blott en transportsträcka till beskedet om att de inte är lämpliga för en tjänst i akademien. Naturvetarna håller med om att det är rimligt att kompetens och lämplighet prövas inför erbjudande om anställning, det är ett krav som regleras i lagen om offentlig anställning. Det vi vänder oss emot är att prövningen ska ta flera år, vilket ju är implikationen av den föreslagna meriteringsanställningen. I praktiken har dessa individer redan prövats genom visstidsanställningar i upp till nio år (fem år som doktorand och fyra år som postdok) innan de skall inleda en ytterligare sexårig visstidsanställning för att prövas vidare. Vi tycker att tiden fram till postdok perioden borde räcka, möjligen kompletterat med någon form av provanställning i likhet med vad som används på övriga arbetsmarknaden.

Ingen chef får *någonsin* fullständiga garantier för hur bra en potentiell medarbetare kommer att prestera på ett, två eller sex års sikt. Det är helt enkelt omöjligt att förutsäga människors framtida prestationer, i akademien lika lite som i andra verksamheter.

De många anställnings- och villkorsrelaterade problem som högskolan brottas med idag beror framförallt på alltför begränsade basresurser och en oförmåga/ovilja att använda rekrytering och anställningar som en del i den strategiska ledningen. Det beror *inte* på bristande möjligheter att anställa personer på begränsad tid. Naturvetarna avslår därför förslaget om att införa meriteringstjänsten "biträdande lektor med rätt till prövning för tillsvidareanställning".

Det är vår fasta övertygelse att det i ett system där människor erbjuds tillsvidaretjänster inte behövs några särlösningar eller undantag för att forskare ska kunna meritera sig. Där sker meriteringen naturligt, men *med* den anställningstrygghet och förutsägbarhet som Sveriges forskare förtjänar.

Lärosätena bär huvudansvaret för de bristfälliga anställningsvillkoren i högskolan men Naturvetarna vill understryka att de inte heller har särskilt bra förutsättningar att vara goda arbetsgivare. För att lärosätena ska ha reella möjligheter att ta sitt ansvar som arbetsgivare krävs ett utökat basanslag och, framförallt, en omfördelning av de statliga forskningsmedel som tilldelas via de externa forskningsråden respektive direkt till universiteten och högskolorna. Naturvetarna förutsätter att detta blir en del i den forskningspolitiska propositionen som kommer i höst.

Naturvetarna tycker att det är bra att SCB föreslås få i uppdrag att löpande undersöka högskoleanställdas anställningsformer. Idag saknas tillförlitlig och heltäckande statistik över högskoleanställdas anställningsformer. Detta är problematiskt eftersom det gör det svårt att få en rättvisande bild av hur högskolans anställda egentligen har det. Naturvetarna tillstyrker därför utredningens förslag om att ge SCB i uppdrag att kontinuerligt undersöka anställningsformer vid Sveriges lärosäten.

Förslagen om att stimulera mobilitet är överlag bra. Utredningens mål var att föreslå åtgärder för att stimulera och följa upp mobiliteten bland svenska forskare. Naturvetarna har länge påtalat behovet av att underlätta och uppmuntra rörlighet, mellan lärosäten i Sverige och utomlands såväl som mellan akademi och övriga samhället. Naturvetarna *tillstyrker* utredningens förslag om att:

- lärosätena ska ha en rekryteringsstrategi som är tydligt kommunicerad och i vilken mobilitet är en given merit.
- mobiliteten ska följas upp statistiskt en gång per år.
- lärosätena ska se till att ge förutsättningar för och premiera mobilitet inom en anställning.
- forskningsfinansiärerna får i uppdrag att främja mobilitet, exempelvis genom program för internationell post dok.

Vi hade dessutom gärna sett att utredningen gav förslag på förändringar av det nya statliga omställningsavtalet och dess begrepp "funktionell arbetsgivare". I det nya avtalet räknas endast anställningstiden hos en funktionell arbetsgivare och inte statlig anställningstid som sådan. Detta betyder att för den person som arbetat i två år vid ett universitet och sedan byter till ett annat, startar kvalifikationstiden för förmåner om i samband med tjänstebytet. I praktiken blir detta alltså en bestraffning av personer som väljer att röra på sig. Om vi menar allvar med att forskarmobilitet är ett viktigt mål, kan vi naturligtvis inte ha det så och Naturvetarna förutsätter att regeringen snarast tar ansvar för att utreda frågan.

Naturvetarna *avstyrker* förslaget om att införa "biträdande lektor" som en särskild anställningsform för meritering- se förklaring ovan.

Det är synd att utredningen inte adresserar hindren för rörlighet mellan sektorer. Medan utredningen lyckas väl med förslag till åtgärder för att öka den inom-akademiska rörligheten så skjuts frågan om mobilitet mellan sektorer åt sidan. Vi tycker att det är ytterst beklagligt att utredningen på grund av tidspress inte haft möjlighet att adressera den intersektoriella mobiliteten. Vår erfarenhet är att hindren för rörlighet är som allra störst när det kommer till att röra sig mellan högskola och andra verksamheter. Ty även om det idag är relativt vanligt att disputerade naturvetare gör karriär i andra verksamheter än i högskolan så är det generellt mycket svårt för den som arbetat en period utanför akademien att återvända. Vår bild är att detta beror på framförallt två orsaker. Det ena är att villkoren och karriärmöjligheterna är så mycket bättre på övriga arbetsmarknaden än vad de är inom akademien. I exempelvis ett forskningsintensivt företag eller en specialiserad statlig myndighet, kombineras ofta stimulerande och kvalificerade arbetsuppgifter med en hög grad av trygghet, goda villkor och möjlighet att utvecklas och avancera. Inom akademien är det långt ifrån en självklarhet att en forskare kan få samma typ av trygghet och karriärmöjligheter och *om* det erbjuds är det generellt först efter flera års harvande med tidsbegränsade anställningar. Det andra skälet är att det är svårt för den som en gång lämnat akademien att komma tillbaka, framförallt på grund av meriteringssystemets utformning. Att vetenskapliga meriter ska väga tungt för rekrytering till tjänst i högskolan är självklart. Den som vill arbeta i högskolan måste ha stort kunnande och vetenskaplig legitimitet. Men man kan tillägna sig vetenskapligt kunnande på andra sätt än (enbart) genom publiceringar i vetenskapliga tidskrifter. Det är heller inte givet att forskaren med högst antal citeringar är den mest lämpade universitetsläraren. För att rörligheten mellan högskola och andra verksamheter ska öka tror vi att det är en nyckelåtgärd att bredda synen på vad som är en vetenskaplig merit så att även forskningserfarenhet från andra verksamheter kan omfattas.

Avslutande kommentarer

För att svenska universitet och högskolor ska kunna attrahera, rekrytera och behålla de mest begåvade studenterna, doktoranderna och forskarna är det helt avgörande att de erbjuder goda studiesociala- och arbetsvillkor. Naturvetarnas bedömning är att många av Forskarkarriärutredningens förslag kan bli viktiga steg mot detta mål. Men det utredningen föreslår är dessvärre inte tillräckligt. Förslaget om att permanenta den särskilda tidsbegränsade meriteringsanställningsformen kommer inte att lösa de problem med otrygghet, osäkerhet och ottydlighet som högskolans forskare vittnar om idag. Tvärtom. Det högskolan behöver är nämligen inte fler undantag och särlösningar utan mer tydlighet och förutsägbarhet, framförallt när det gäller anställningsformer och rekryteringsprocesser. Vi är övertygade om att fler tillsvidareanställningar är ett nödvändigt medel för att uppnå detta.

Avslutningsvis kan vi inte heller nog understryka att lärosätena måste inse att de konkurrerar om sina forskare med många andra arbetsgivare på arbetsmarknaden. högskolan måste bli en mer attraktiv arbetsplats och *arbetsgivare* – annars kommer forskarna att söka sig någon annanstans.

Naturvetarna hoppas innerligt att regeringen använder höstens forskningspolitiska proposition för att ge lärosätena de förutsättningar som de behöver för att kunna agera strategiskt och ta ansvar för sina forskare.

Med vänlig hälsning,
Naturvetarna



Helena Nicklasson
Förbundsdirektör



Sofie Andersson
Utredare, högre utbildning och forskning