



LUNDS
UNIVERSITET

BESLUT

2016-06-16

Dnr V 2016/671

1(6)

Utbildningsdepartementet

Rektor

Yttrande över betänkandet Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden (SOU 2016:29)

Lunds universitet har anmodats möjlighet att yttra sig över betänkandet SOU 2016:29, Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden. I det följande kommenteras betänkandets förslag.

1 Inledning

Karriärutredningen möter ett flerårigt behov av översyn av det svenska forskarkarriärsystemet. Vägen till en tillsvidareanställning som akademisk lärare är idag svåröverskådlig på lärosätetsnivå och ger ett i det närmaste ogripbart intryck för unga forskare som försöker få nationell överblick. Detta gör den akademiska karriären mindre attraktiv, än vad som skulle behöva vara fallet. Lovande akademiska begåvningar riskerar att välja en annan yrkesbana, vilket på sikt skadar svensk forskning och högre utbildning. Det svåröverskådliga karriärsystemet på nationell nivå motverkar både nationell och internationell mobilitet, vilket är allvarligt i ett karriärsystem där intellektuell rörlighet utgör själva motorn för akademisk framgång. Lunds universitet välkomnar därför föreliggande betänkande av forskarkarriärutredningen. Dock hade universitetet gärna sett att kommittédirektiven, som regeringen fastställde i juni 2015 (kommittédirektiv 2015:74), hade inkluderat det samlade postdoktorala karriärsystemet, d v s även innefattat uppdraget att belysa anställningsformer och beföringångar utanför meriteringsanställningarna. Istället valde regeringen att inkludera finansieringsformerna inom forskarutbildningen, vilket är utbildning, om än vanligen finansierad genom doktorandanställning. Utredningsdirektiven har därför inte varit helt ändamålsenliga och har medfört att betänkandet inte bidrar med den helhetssyn på det postdoktorala karriärsystemet som vore önskvärd.

2 En förändrad meriteringsanställning för en attraktiv forskarkarriär

2011 välkomnade lärosätena autonomireformens ökade frihet att själva definiera beföringsvägar samt besluta vilka läroanställningar som ska finnas (utöver professor och lektor). Men den ökade friheten har medfört att det samlade svenska forskarkarriärsystemet idag har blivit alltför svåröverskådligt. Karriärutredningen presenterar en efterfrågad genomgång av respektive lärosätets karriärsystem och erbjuder användbara sammanställningar. Förslaget att i högskoleförordningen införa den enhetliga benämningen biträdande lektor kommer att bidra till ökad nationell tydlighet. Lunds universitet är också positivt till att den möjliga tidsbegränsningen förlängs och görs flexibel (4-6 år), eftersom det inom olika vetenskapsområden råder olika behov av meriteringsperiod.

Lunds universitet är också positivt till den föreslagna nationella enigheten kring rätten att prövas för befordran till lektor, vilket överensstämmer med Lunds universitets nuvarande reglering.

Lunds universitet stödjer förslaget till enhetlig benämning biträdande lektor och att tidsbegränsningen görs flexibel, 4-6 år.

Förslaget att minska tidsspannet från 7 till 5 år, gällande perioden från doktorsexamen till ansökan om biträdande lektorat, kan förhoppningsvis minska den sammanlagda tiden till en tillsvidareanställning. Dock finns det fakulteter vid Lunds universitet som menar att tidsfönstret 5 år är för smalt för att sökande på ett fullödigt sätt ska ha hunnit utveckla en egen forskningsprofil och att det således är svårt att identifiera excellens redan 5 år efter doktorsexamen. För personer med en kombinerad klinisk karriär och forskarkarriär blir 5 år en för kort tid för meritering.

Lunds universitet stödjer förslaget att korta meriteringstiden från doktorsexamen till biträdande lektorat från 7 till 5 år. För att detta ska fungera för medicinska fakultetens kliniska forskning föreslås att de särskilda skäl som lyfts fram för att utsträcka tiden från doktorsexamen till biträdande lektorat (HF 4 kap § 12a) kompletteras enligt följande. Även den som har avlagt examen tidigare bör komma ifråga om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses klinisk tjänstgöring eller motsvarande samt ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller andra omständigheter.

En viktig förändring är det föreslagna tillägget att utsträcka tidsspannet vid förekomst av särskilda skäl såsom ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller andra omständigheter. Detta tillägg är avgörande för att gynna jämställdhet och likabehandling.

Lunds universitet är positivt till förtydligandet av förordningstexten att den biträdande lektorn ska ges möjlighet att meritera sig pedagogiskt.

Även förslaget att låta mobilitet ges ett tydligt meritvärde vid anställning av biträdande lektorer är bra och tillämpas på flera områden redan idag, även om det inte är möjligt att sätta som absolut krav.

Lunds universitet stödjer också förslaget att anställning som biträdande lektor bör utlysas internationellt och att extern sakkunnig nyttjas i urvalsprocessen, varav det senare redan idag är reglerat i Lunds universitets anställningsordning.

Lunds universitet föreslår att biträdande lektor läggs till under förenade anställningar i 4 kapitlet, 2 § högskoleförordningen, som möjlig att förena med anställning vid sjukvårdsenhet. Tillägget är avgörande för att biträdande lektor ska fungera bra som karriärväg inom det medicinska området.

Förutsättningarna att använda sig av den föreslagna meriteringsanställningen ser mycket olika ut vid olika fakulteter inom Lunds universitet. Fakulteter med hög andel externfinansierad forskning och ett måttligt stort utbildningsuppdrag har idag en stor andel av sin personal anställda inom kategorin forskare. Detta gäller främst medicin, teknik och naturvetenskap. Inom dessa vetenskapsområden finns vanligen inte ett tillräckligt stort undervisningsbehov för att anställa lejonparten av forskarna som biträdande lektorer och därmed i framtiden som lektorer. Här kommer en stor grupp

externfinansierade forskare att kvarstå, även framöver. På marginalen kan dock en viss ökning ske av biträdande lektorer.

Vid fakulteter med ett stort undervisningsuppdrag, och lägre extern finansiering, är kategorin forskare betydligt mindre. Här råder istället svårigheter att finansiera forskningstiden till biträdande lektorer. Meriteringsanställning och forskaranställning är inte heller lika vanliga. Det stora undervisningsbehovet skapar en omedelbar efterfrågan på lektorer och det är inte ovanligt att vikariera som lektor efter doktorsexamen.

Karriärutredningens förslag löser således vissa av dagens svårigheter samt skapar en nationell tydlighet och ökade förutsättningar för nationell och internationell mobilitet. Men problematiken kvarstår för kategorin forskare, liksom svårigheterna att skapa forskningsfinansiering till yngre lärare inom HT/J/S-områdena.

Idag upplever unga akademiker att begreppet forskare riskerar att bli en akademisk återvändsgränd, där tryggheten är illusorisk, eftersom du vid utebliven externfinansiering står inför uppsägning. Med dagens system måste en forskare söka lektorat för att kunna prövas för befordran till lektor, vilket försvårar även för en välmeriterad forskare att uppnå anställning som professor. Problematiken ovan ligger dock redan idag i lärosätenas egna händer att hantera, eftersom lärosätena själva definierar befordringsgångar och läraranställningar, utöver lektor och professor.

Karriärutredningen föreslår att regeringen bör sätta ett nationellt mål om att antalet biträdande lektorer ska öka med 50 % under perioden 2017-2022.

Lunds universitet delar uppfattningen att biträdande lektorat ska användas bredare än idag och stödjer därför förslaget. Lärosätena måste ta ett mer långsiktigt ansvar för en ökad andel av yngre forskare/lärare. Yngre akademiker som i konkurrens erhåller fleråriga externa anslag, skulle, om de befinner sig inom ett ämnesområde med framtida behov av lärarpersonal, kunna anställas som biträdande lektorer. Möjligheten att på bredare front öka antalet biträdande lektorat är dock kraftigt begränsad inom fakulteter med omfattande externfinansiering. Ett samlat nationellt mål är en viktig politisk signal, men kommer inte kunna fungera som ett tungt påtryckningsmedel.

Utredningen efterfrågar överenskommelser med de statliga forskningsråden om särskilda satsningar på biträdande lektorer. Sådana särskilda satsningar från forskningsråden riskerar att hamna snett, eftersom anställningarna långt ifrån alltid hamnar inom ämnesområden med stort framtida lärarbehov. Detta blev mycket tydligt under Vetenskapsrådets satsningar på yngre forskare. Problemet skulle sannolikt återkomma om forskningsråden utlyste riktade medel till biträdande lektorat. Enda lösningen måste vara att resurser tilldelas lärosätena som kan identifiera ämnesområden med stort framtida lärarbehov och därefter ledigkunga biträdande lektorat.

Förslaget att ålägga lärosätena ett aktivt ställningstagande, formulerat som en rekryteringsstrategi, skulle kunna stimulera till välbehövliga fördjupade diskussioner, tydliggöranden och ställningstaganden som skulle underlätta för yngre forskare. Samma sak gäller förslaget att årligen följa upp undervisande och forskande personals anställningar, anställningshistorik och mobilitet, även om detta kommer att skapa ett betydande merarbete.

3 Bättre villkor för doktorander

Forskning är internationell till sin karaktär och kunskapsutveckling tar inte hänsyn till landsgränser. Även utbildningen blir alltmer internationell. Studenter förlägger delar av sin utbildning utomlands och utländska studenter läser i Sverige, vilket har skapat en mångfacetterad och berikad utbildningsmiljö, även för studenter som läser hela sin utbildningstid i Lund. Samma utveckling har ägt rum inom utbildning på forskarnivå. De utländska doktoranderna är väsentliga för forskarutbildningen och för forskningsmiljön. Stipendieprogrammen har varit centrala för denna utveckling och är en vanlig finansieringsform internationellt. Karriärutredningens långsiktiga ambition, att stipendiefinansiering ska upphöra om 10 år, bör därför ske i samklang med utvecklingen inom EU:s program för doktorandfinansiering och, om möjligt, med internationella bistånds- och kapacitetsuppbyggnadsprogram. Lunds universitet har hittills haft svårt att nå fram till en enhetlig syn på stipendiefinansiering inom forskarutbildningen, trots att universitetet under lång tid har arbetat för likvärdiga villkor för alla doktorander.

Karriärutredningen presenterar en noggrann genomgång av doktoranders skiftande studiesociala villkor, beroende på finansieringsform. På så sätt underbyggs trovärdigt ställningstagandet att doktorandanställning ska vara framtida finansieringsform. Betänkandets förslag är en kompromisslösning som medför att likvärdiga finansiella villkor för doktorander inte uppnås, eftersom hänsyn har tagits till stipendieprogrammets betydelse för universitetens internationella koppling. Förslagen innebär dock att skillnaderna i de ekonomiska villkoren utjämnas något.

Lunds universitet stödjer förslaget att avskaffa utbildningsbidrag för doktorander.

Förslaget får inga negativa effekter för Lunds universitet, eftersom universitetet sedan några år inte tillåter användning av utbildningsbidrag. Avskaffandet av utbildningsbidrag var ett led i Lunds universitets arbete för likvärdiga och goda villkor för samtliga doktorander.

Idag godkänner Lunds universitet antagning av doktorander med externt stipendium med en miniminivå på 28 % av prisbasbeloppet (cirka 12 500 kr)¹. Ingen tilläggsfinansiering accepteras och en potentiell doktorand med ett lägre stipendiebelopp antas inte. Ett för lågt stipendiebelopp är idag således ett absolut hinder för antagning.

Karriärutredningen föreslår att doktorander på externt stipendium ska anställas senast när tre års studier återstår, enligt den individuella studieplanen, om inte stipendiet är en del i ett nationellt eller mellanstatligt bistånds- eller kapacitetsuppbyggnadsprogram eller är EU-finansierat. För samtliga stipendier ska dock en miniminivå införas om genomsnittlig doktorandlön efter skatt. Vid Lunds universitet skulle detta medföra ett lägsta belopp på cirka 17 000 kr, istället för dagens lägsta belopp på 12 500 kronor (28 % av prisbasbeloppet).

Idag förekommer stipendier framförallt inom de medicinska, naturvetenskapliga, tekniska och ekonomiska fakulteterna. Totalt finns cirka 180 stipendiefinansierade doktorander av totalt cirka 3 160, vilket motsvarar cirka 6 % av doktoranderna. Vanligen är stipendierna del av nationella eller mellanstatliga bistånds- eller kapacitetsuppbyggnadsprogram. Så är inte fallet på Ekonomihögskolan som har en ganska hög andel stipendiefinansierade doktorander, men med en jämförelsevis hög

¹ Bestämmelserna som reglerar stipendiefinansierade doktorander återfinns i Lunds universitets antagningsordning för utbildning på forskarnivå samt i policyn och föreskrifter gällande stipendiefinansiering för försörjning under utbildning eller för förkovran efter avlagd doktorsexamen.

stipendienivå, cirka 220 000 kr/år. Övriga externa stipendieprogram ligger ofta under den lägstanivå på 17 000 kronor/månad, som skulle bli fallet om karriärutredningens förslag blir verklighet.

Inom Lunds universitet går idag en tydlig skiljelinje, avseende synen på stipendiefinansiering, mellan de fakulteter som har många stipendiefinansierade doktorander och övriga, liksom studentkårer och universitetsledning. Medicinska fakulteten, Lunds tekniska högskola, Ekonomihögskolan, samhällsvetenskapliga och naturvetenskapliga fakulteterna anser att stipendiefinansiering ska kunna kvarstå under hela utbildningstiden, med motiveringen att doktorandtiden är att betrakta som utbildning. Dessutom framförs argumentet att det vore olyckligt att skapa två grupper av stipendiater, där den ena gruppen får anställning när tre år återstår och den andra fortsätter med stipendiefinansiering perioden ut. Att fasa in stipendiater på anställning när tre år återstår skulle dessutom medföra att doktorandanställningar tillsätts utan utlysning, vilket gör att mer av tillgängliga medel för doktorandfinansiering används till anställning utan utlysning. Problematiken kring krav på arbetstillstånd, för att kunna anställa en stipendiat när tre års studietid återstår, är inte belyst i betänkandet.

Juridiska fakulteten, liksom studentkårerna och rektor, stödjer dock karriärutredningens förslag om en begränsning i tid, så att anställning ska ske när senast tre års studietid återstår, om inte stipendiet är EU-finansierat eller en del av bistånds- eller kapacitetsuppbyggnadsprogram. Humanistiska och teologiska fakulteterna har inte kommenterat förslaget i sitt yttrande. Studentkårerna är tvärtom skeptiska till undantagen och menar att anställning ska erbjudas alla stipendiater när tre års studietid återstår. Precis som utredningen framhåller är det en förutsättning för en god studiemiljö och bra studieresultat att doktorander har trygga villkor, god studiefinansiering och goda möjligheter att meritera sig när det gäller undervisning.

Huvuddelen av Lunds universitets stipendiater återfinns sannolikt inom ovanstående kategorier och påverkas därför troligen inte av 3-årsregeln. Detta går idag inte säkert att fastställa och utredningen anser att lärosätena själva är bäst lämpade att bedöma varje enskilt fall. En praxis lär sannolikt utvecklas nationellt.

Ekonomihögskolan har ett större antal stipendier som varken är EU-finansierade eller del av kapacitets- eller uppbyggnadsprogram. En anställning av dessa doktorander, när tre år återstår av studietiden, skulle i ett slag nästan halvera antalet doktorander som kan antas årligen vid Ekonomihögskolan.

Lunds universitet konstaterar att endast en av fakulteterna, liksom studentkårerna och rektor, stödjer förslaget att stipendiater ska anställas senast när tre års studietid återstår (i de fall stipendiet inte är en del i ett nationellt eller mellanstatligt bistånds- eller kapacitetsuppbyggnadsprogram eller är EU-finansierat). Lunds universitet kan därför svårligen stödja förslaget. Det enskilt avgörande skälet för detta är fakulteternas bedömning att förändringen skulle ha en kraftigt negativ påverkan på internationell samverkan inom forskarutbildningen.

Vad gäller föreslaget lägsta belopp, på doktorandlön minus skatt (f n 17 000 kr/månad vid LU), kommer större delen av stipendieprogrammen vid Lunds universitet att ha för låga nivåer. Lunds universitets nuvarande interna riktlinjer tillåter inte tilläggsfinansiering av stipendier. Samtliga fakulteter stödjer dock betänkandets förslag om lägsta belopp. Även om utredningen inte fullständigt klarlagt problemen kring tilläggsfinansiering står det tillräckligt klart att tilläggsfinansiering är möjlig så länge de externa finansiärerna godkänner tilläggsfinansieringen.

Lunds universitet stödjer karriärutredningens förslag till införande av lägsta belopp.

Lunds universitet välkomnar också förändringen att Kammarkollegiets försäkring för doktorander med stipendium förstärks så att doktoranden ges ökade möjligheter till skydd vid frånvaro då studierna förlängs på grund av sjukdom eller föräldraledighet.

Beslut

Beslut att avge detta yttrande har fattats av undertecknad prorektor i närvaro av förvaltningschef Susanne Kristensson efter föredragning av rektorsråd Torun Forslid.

Eva Wiberg

Torun Forslid

Sammanfattning

Begåvade och ambitiösa unga människor som närmar sig slutet av sin högskoleutbildning har ofta flera intressanta karriärmöjligheter att välja mellan. Universitet och högskolor måste lyckas attrahera forskarbegåvningar att satsa på en forskarutbildning och, i förlängningen, en karriär inom akademien. Det är en förutsättning för att svensk forskning ska stå stark även i framtiden. För att främja återväxten och för att universitet och högskolor ska kunna rekrytera och behålla framstående unga forskare i Sverige behövs bra villkor under utbildning på forskarnivå och tydliga karriärvägar efter doktors-examen.

I betänkandet presenteras Forskarkarriärutredningens förslag och åtgärder. Sammanfattningsvis fokuserar utredningen på frågan om hur lärosätena i framtiden ska vara än mer attraktiva arbetsgivare där studenter, lärare och forskare utgör den viktigaste resursen för verksamhetens kvalitet och utveckling. En mycket viktig faktor för att åstadkomma detta är en forskar- och lärarkarriär som präglas av tydliga krav och förutsättningar som är gemensamma för universitet och högskolor, en transparent rekryteringsprocess samt goda och likvärdiga villkor. För att ytterligare stärka förutsättningarna rekommenderar utredningen lärosätena att samarbeta för ett tydligare och mindre splittrat karriärsystem.

Utgångspunkter för en forskarkarriär för framtiden

Utredningens övergripande syfte är att föreslå åtgärder för att säkra återväxten av framstående unga forskare i Sverige. Utgångspunkter i detta arbete har varit att den akademiska karriärvägen måste vara tydlig, karriärstegens villkor transparenta och anställningsvillkoren goda. Trygga och goda villkor ställs dock emellanåt i motsatsför-

hållande till effektivitet och excellens. Utgångspunkten för ett sådant antagande tycks vila på ett antagande om att "hungriga vargar jagar bäst" eller något tillspetsat att yngre forskares ovisshet inför framtida provningar ger incitament till att de anstränger sig mer och att mindre goda villkor främjar viljan att genom extra ansträngning nå till nästa steg i karriären där villkoren är bättre. Utredningen delar inte denna uppfattning. Vi menar att tillsättningen av doktorander, postdoktorer och biträdande lektorer ska ske i konkurrens och att de bäst meriterade ska anställas. Intresset för en akademisk karriär grundläggs redan under utbildningen på grund- och avancerad nivå. Med tydliga karriärsteg där det är förutsägbart vad som krävs för en fortsatt akademisk karriär, skapas en grundförutsättning för att stimulera studenter att påbörja en forskarutbildning och att därefter fortsätta sin karriär inom akademien även efter doktorsexamen. Därtill bör lön och övriga anställningsvillkor vara goda och likvärdiga.

Karriärvägen ska självfallet kräva och premiera goda arbetsresultat, förmåga att planera, att strukturera och att redovisa sina resultat. Det finns däremot inga rimliga skäl till att utsträcka tiden fram till en tillsvidareanställning så långt som möjligt, att acceptera stapling av olika typer av visstidsanställningar under långa tidsperioder eller att tillåta dåliga och ojämlika anställningsförhållanden. Arbetsmarknaden i övrigt har inte bättre förutsättningar än universitet och högskolor att förutse hur framtiden kommer att se ut, men klarar ändå att ha tillsvidareanställningar som grund. Vad är det som gör att en lärare inom akademien först efter cirka tio år, inklusive utbildning på forskarnivå, får en tillsvidareanställning eller omvänt att 50 procent fortfarande är visstidsanställda efter samma period? Attraherar detta de allra mest lovande och meriterade? Vi tror inte det utan föreslår några åtgärder i betänkandet för att uppnå en mer konkurrenskraftig akademi.

Bättre villkor för doktorander

En förutsättning för en god studiemiljö och bra studieresultat är att doktorander erbjuds trygga villkor och en god studiefinansiering. Det bidrar till möjligheterna att rekrytera de bäst lämpade studenterna till utbildning på forskarnivå men även till att behålla de doktorander som redan antagits. I dag har doktorander olika villkor

beroende på vilken studiefinansiering de har under utbildningstiden. Utredningen vill framhålla att huvuddelen av doktoranderna har goda arbets- och anställningsvillkor. För en mindre grupp doktorander med utbildningsbidrag och särskilt för de doktorander som finansieras genom stipendier är situationen däremot besvärligare.

Utredningen har i uppdrag att ge förslag som kan förbättra de studiesociala villkoren för doktorander med utbildningsbidrag eller stipendier samt göra utbildning på forskarnivå attraktiv i jämförelse med andra karriärvägar. Därför anser utredningen att en ambition bör vara att samtliga doktorander som antas vid ett svenskt lärosäte ska erbjudas anställning från första dagen. Huvudargumentet är att trygghet och kvalitet leder till attraktivitet. Goda villkor ökar förutsättningarna för doktoranderna att kunna genomföra forskarutbildningen inom utsatt tid. Kvaliteten främjas av att doktorander antas i konkurrens där lärosätet väljer vilka som ska antas, inte en stipendiegivare. Detta görs bäst genom en transparent rekryteringsprocess där huvudregeln är extern utlysning såväl nationellt som internationellt. Kvaliteten främjas också av att doktorander har likvärdiga villkor, att ansvar kan utkrävas av båda parter (doktorand och lärosäte) och av att utbildning på forskarnivå ger meritering för den fortsatta lärarkarriären.

Utbildningsbidraget avskaffas

Utredningen föreslår att utbildningsbidraget för doktorander avskaffas fr.o.m. den 1 juli 2017.

Utbildningsbidragets vara eller icke-vara har diskuterats sedan det återinfördes 1995. Bakgrunden har varit att utbildningsbidraget ger ett sämre socialt skyddsnät och lägre ersättning jämfört med en doktorandanställning. Den långsiktiga politiska ambitionen har varit att utbildningsbidraget ska avskaffas. Detta har nu i praktiken blivit verklighet genom att samtliga statliga universitet och högskolor själva har fattat beslut om att ta bort utbildningsbidraget till förmån för anställning som doktorand. Med hänvisning till denna utveckling, anser utredningen, att det är naturligt att helt utmönstra utbildningsbidraget som finansieringsform vid studier på forskarnivå. Den andel av doktoranderna som i dag har utbildningsbidrag kommer i framtiden i stället att anställas och därigenom omfattas av samma

sociala trygghetssystem som andra anställda vid statliga universitet och högskolor.

Bättre villkor för doktorander med stipendier

Utredningen föreslår att doktorander med stipendiefinansiering ska anställas senast när det enligt den individuella studieplanen återstår en utbildningstid som motsvarar tre års utbildning på heltid till doktors-examen eller konstnärlig doktorexamen.

Undantag från huvudregeln bör göras i vissa fall. Det gäller för doktorander med stipendier som:

- *finansieras inom ramen för ett nationellt eller mellanstatligt bistånd- och kapacitetsuppbyggnadsprogram där stipendier utgör en veder- tagen finansieringsform och antagande högskola har insyn i stipen- dievillkoren och hur stipendiet betalas ut, och*
- *finansieras via stipendier inom ramen för ett av Europeiska Unionen finansierat program eller motsvarande, där stipendier utgör en veder- tagen finansieringsform och där krav på finansiering genom anställ- ning blir ett hinder för antagande högskolas medverkan.*

Det finns flera starka skäl för att begränsa stipendiefinansiering av doktorander till förmån för anställning som doktorand. Ett skäl är att utländska stipendiefinansierade doktorander som huvudregel inte omfattas av bosättningsbaserade förmåner såsom bostadsbidrag, barnbidrag, och tandvårdsstöd. Ett annat skäl är att stipendier inte är pensionsgrundande, vilket innebär att pensionen för de stipendie- finansierade doktorander som kan förväntas gå i pension i Sverige blir avsevärt lägre i förhållande till de doktorander som har haft en anställning. Ytterligare skäl är att doktorander som finansierar sin utbildning på forskarnivå med stipendier inte har samma möjlighet som anställda att undervisa, ett förhållande som har stor betydelse i meriteringshänseende.

Vidare finns tydliga kvalitetsskäl som talar mot att anta doktoran- der med stipendiefinansiering. I motsats till när lärosätena själva ut- lyser doktorandanställningar så brett som möjligt, är det vid stipendie- finansiering svårt att säkerställa att de bäst lämpade kommer att antas eftersom stipendiegivarna ofta avgör vilka som får stipendierna.

Utredningen har erfarit att de universitet och högskolor som har doktorander med stipendier generellt har en dålig insyn i stipendiaternas villkor. Utredningen anser därför att insyn i stipendiaters villkor med stipendiegivare bör vara ett villkor för antagning.

En långsiktig ambition bör vara att avskaffa stipendier som studiefinansiering i forskarutbildningen.

Utredningen föreslår dock vissa undantag för doktorander med stipendier inom ramen för t.ex. vissa kapacitetsuppbyggnadsprogram. Det är, enligt utredningens mening, viktigt med denna typ av samarbeten som möjliggör stöd för doktorander från länder som saknar tillräcklig betalningsförmåga eller egen forskarutbildningskapacitet.

Utredningen föreslår vidare att vid stipendiefinansiering ska en reglering om en lägsta beloppsnivå införas. Beloppsnivån ska lägst motsvara lönen för doktorandanställning efter skatt för nyantagna doktorander med anställning vid respektive högskola, samt följa doktorandlönestegen eller motsvarande löneutveckling för anställda doktorander vid högskolan. Om doktorander ska vistas omväxlande i Sverige och i annat land gäller kravet på lägsta beloppsnivå endast tiden då de vistas i Sverige.

Mot bakgrund av målsättningen om likvärdiga och goda villkor för doktorander anser utredningen att det bör införas en reglering om lägsta beloppsnivå där principerna är gemensamma för samtliga lärosäten. Denna beloppsnivå bör ligga i nivå med anställda doktoranders nettolön. De ekonomiska villkoren för stipendier varierar beroende på vad stipendiegivaren erbjuder och de ekonomiska villkoren för stipendier kan således skilja sig åt mellan olika lärosäten, och mellan fakulteter och institutioner på samma lärosäte. Exempelvis finns stipendiefinansierade doktorander med knappt 9 000 kronor per månad som arbetar sida vid sida och med samma uppgifter som en anställd doktorand med medianlönen 26 645 kronor per månad före skatt. Det är inte rimligt att skillnaderna ska vara så stora. Flera av de lärosäten som har doktorander med stipendier tillämpar olika lägstanivåer till vilken man kompenserar låga stipendienivåer.

Utredningen föreslår att Kammarkollegiets försäkring ska ge rätt till ersättning för förlängd studietid p.g.a. sjukdom eller föräldraledighet som motsvarar tiden för frånvaro, under förutsättning att stipendium inte lämnas för den förlängda tiden. Förslaget innebär att försäringen för doktorander med stipendier förbättras i de fall det inte

går att stoppa utbetalning av stipendier på grund av sjukdom eller föräldraledighet.

Anställningen biträdande lektor införs som ett steg i en nationellt erkänd karriärväg

I utredningen visas att Sverige i princip aldrig har haft en sammanhållen karriärstruktur. Särskilt problematisk är perioden efter doktorsexamen som ofta präglas av osäkra villkor och otydlighet i vad som gäller för att meritera sig för en tillsvidareanställning. Utredningens kartläggning av den nuvarande meriteringsanställningen i högskoleförordningen visar att meriteringsanställningen i dag används på flera olika sätt av lärosätena. Det är enbart 13 lärosäten som har en meriteringsanställning som ger rätt till prövning för befordran till en högre läraranställning. Av dessa har flera lärosäten dessutom parallellt en meriteringsanställning utan rätt till prövning för befordran. Även om det finns goda exempel vid flera lärosäten blir bilden splittad på nationell nivå. Den otydlighet som utmärker dagens karriärsystem är enligt utredningen negativ för mobilitet, jämställdhet och inte minst för återväxten av framstående unga forskare.

Utredningen föreslår därför att en tidsbegränsad anställning som biträdande lektor om lägst fyra till högst sex år införs. En biträdande lektor ska efter ansökan befordras till en anställning tillsvidare som lektor om den biträdande lektorn har behörighet för en sådan anställning och dessutom bedöms lämplig vid en prövning enligt de bedömningsgrunder som lärosätet vid utlysningen har ställt upp för anställningen.

Ett motiv till att införa en meriteringsanställning som biträdande lektor, som efter ansökan och prövning mot uppställda krav, ger rätt till befordran till en tillsvidareanställning som lektor är att attrahera lovande forskarbegåvningar till lärosätena genom att till anställningen koppla goda villkor för egen forskning i anställningen. Att dessutom knyta andra kringresurser såsom resurser att rekrytera doktorander, resurser till forskningsinfrastruktur och mentorsstöd ökar attraktiviteten. Att knyta till sig forskartalanger tidigt i karriären är strategiskt viktigt och förhållandevis ekonomiskt fördelaktigt i jämförelse med att rekrytera nationellt och internationellt framstående etablerade forskare. Utredningen anser att anställningen som biträdande lektor bör kunna användas bredare än som ett

renodlat elitspår. Genom att karriärvägen blir tydlig med ett tydligt avslut och ökar i antal kommer sannolikt också fler att välja den akademiska karriären. Det främjar såväl jämställdhet som mobilitet. Under utredningens arbete har flera framhållit att de osäkra och otydliga karriärvägarna leder till att många begåvningar i stället väljer en annan karriär utanför högskolan. Det behöver i och för sig inte vara fel, men skälen till valen – mindre attraktivitet – måste ses som bekymmersamma.

Syftet med anställningen är att den biträdande lektorn ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla behörighetskraven för en anställning som lektor.

För en fortsatt karriär inom akademien ska vikt läggas vid den pedagogiska meriteringen för att kunna uppfylla kraven som ställs för en lektorsanställning. Betoningen bör dock ligga på den vetenskapliga meriteringen så att en biträdande lektor får möjlighet att utvecklas till en mer självständig och etablerad forskare.

I syfte att betona anställningens betydelse för personer i början av en karriär som lärare föreslår utredningen att tiden mellan doktorexamen och en meriteringsanställning kortas till fem år.

För att meritera sig för en anställning som biträdande lektor har ofta den sökande haft en anställning som postdoktor. Den kollektivavtalsreglerade anställningen som postdoktor är dock tidsbegränsad till två år varför det finns ett ”glapp” mellan postdoktor och meriteringsanställning som måste fyllas med olika tidsbegränsade anställningar. Förslaget är därför också en åtgärd i syfte att minska långa perioder av tidsbegränsade anställningar innan en person har rätt att befordras till en tillsvidareanställning. Statistiken visar att mobiliteten är som störst två till fem år efter doktorsexamen, vilket också gör att förslaget främjar ökad mobilitet.

Anställning som biträdande lektor ska föregås av utlysning nationellt och, om inte särskilda skäl talar emot, även internationellt. Externa bedömare ska delta i rekryteringsprocessen med sakkunnigbedömning. Syftet är att attrahera de bäst kvalificerade kandidaterna samt att främja mobilitet och jämställdhet.

Nationella mål för ett ökat antal meriteringsanställningar

Mot bakgrund av intentionen om att anställning som biträdande lektor ska användas bredare än som ett renodlat elitspår, föreslår vi att regeringen bör sätta upp ett nationellt mål om att antalet biträdande lektorer under 2017–2022 ska öka med 50 procent. Jämställdheten bland nya biträdande lektorer bör följas upp årligen. Ambitionen bör vara att andelen kvinnor minst motsvarar andelen i rekryteringsunderlaget.

Under de senaste 15 åren har antalet meriteringsanställningar konstant legat på en relativt låg nivå om omkring 1 000 anställningar, trots den ökning av forskningsanslag som skett i tidigare forskningspropositioner. Kategorin annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen, i det följande kallade forskare, har under samma period vuxit kraftigt. Vad vi kan se verkar lärosätena ha valt att prioritera anställning som forskare, framför t.ex. meriteringsanställningar. Kanske kan det, något spekulativt, antas att när forskningsresurserna vuxit snabbt har man valt anställningar som forskare och postdoktor för vilka rekryteringsprocesserna är enklare och snabbare och där lärosätena inte binder sig för lång tid framåt.

Utredningen anser att förslaget om ett ökat antal biträdande lektorer, till skillnad från kortsiktiga forskaranställningar med en hög grad av otrygghet, kommer att öka attraktiviteten för forskarkarriären och kvaliteten på forskningen. Ökningen bör ske utifrån varje lärosätes framtida rekryteringsbehov med beaktande av t.ex. kommande pensioneringar och övriga naturliga avgångar. Utredningen gör bedömningen att lärosätenas resurser till viss del bör kunna omfördelas från forskaranställningar till biträdande lektorsanställningar. Här bör framhållas att arbetet med en utvecklad och långsiktig strategisk kompetensförsörjning inom lärosätet är av avgörande betydelse.

Visstidsanställningar i högskolan – hur ser det ut?

I betänkandet redovisas anställningshistorik av den undervisande och forskande personalen vid universitet och högskolor. Sammanfattningsvis kan vi bl.a. se följande:

Andelen visstidsanställda är totalt 31 procent bland den undervisande och forskande personalen. Andelen varierar kraftigt mellan olika lärosäten och mellan olika anställningskategorier. De särskilda

reglerna om tidsbegränsade anställningar i högskoleförordning och kollektivavtal står tillsammans för drygt 40 procent av visstidsanställningarna, medan resterande 60 procent skett med stöd av anställningsskyddslagen. Lägst andel visstidsanställningar är det, inte överraskande, bland professorer.

Andelen visstidsanställda bland doktorsexaminerade minskar med antalet år efter doktorsexamen. Fyra år efter doktorsexamen är 50 procent och efter tolv år 92 procent tillsvidareanställda. Längre perioder av visstidsanställning förefaller inte vara så vanliga, men när långa perioder förekommer står anställningar med stöd av högskolans särskilda regler för huvuddelen, dvs. anställning som postdoktor, forskarassistent och biträdande lektor.

Det är även intressant att titta på antalet tillsvidareanställda forskare. Anställning som forskare är vanligtvis inte en läraranställning och forskare kan därför lättare sägas upp p.g.a. arbetsbrist t.ex. när externa bidrag till forskningsprojekt upphör. Andelen forskare och visstidsanställda sammantaget bland personalen minskar också med antalet år efter doktorsexamen, men inte så snabbt. 15 år efter examen är andelen fortfarande cirka 20 procent. Andelen skiljer sig kraftigt mellan olika forskningsämnesområden. Den högsta andelen visstidsanställda och forskare sammantaget finns i lantbruksvetenskap där den ännu efter 15 år är cirka 60 procent.

Karriärvägarna för doktorsexaminerade är mycket diversifierade. De flesta nya professorer kommer från en lektorsanställning. Mer än hälften av de meriteringsanställda går vidare till en lektorsanställning, men det är inte huvudvägen. Huvuddelen av nyanställda lektorer kommer från en visstidsanställning som lektor och endast en mindre andel kommer från en meriteringsanställning.

Statistiken indikerar att på varandra följande visstidsanställningar inte är det största problemet, utan snarare avsaknaden av en tydlig karriärstruktur.

Åtgärder för att minska visstidsanställningar

Utredningen anser att det finns skäl för den särreglering av tidsbegränsade anställningar som högskoleförordningen innehåller. Dessa anställningar ger förutsättningar för universitet och högskolor att rekrytera och knyta till sig särskild kompetens men även förutsätt-

ningar att använda attraktiva meriteringsanställningar som säkrar det långsiktiga kompetensbehovet vid lärosätet. Den möjlighet till flexibilitet som särregleringen i högskoleförordningen medger får dock inte, i kombination med tidsbegränsade anställningar enligt kollektivavtal och anställningsskyddslagen, överutnyttjas och ersätta arbetet med en tydlig karriärväg.

Utredningen föreslår att balansen mellan forskaranställningar och läraranställningar bör ändras. Utredningen anser att antalet s.k. forskare bör minska. Lärosäten och forskningsfinansierare bör i samarbete kunna omdisponera en del av forskningsresurserna för att öka andelen lärare – lektorer, professorer och inte minst biträdande lektorer – för att möta framtida behov och vara en attraktiv arbetsgivare.

En stor del av kategorin forskare har antingen själva erhållit externa forskningsmedel eller har kunnat anställas p.g.a. att någon annan forskningsledare har erhållit forskningsmedel. Dessa forskare anställs huvudsakligen med stöd av anställningsskyddslagens bestämmelser om allmän visstidsanställning. Forskaranställningarna är av varierande omfattning och anställningsvillkoren skiljer sig åt. Anställningarna utlyses sällan, eller i vart fall smalt, vilket innebär att prövningen av forskarens kompetens inte blir så grundlig hos lärosätet. Om forskningsmedlen beviljas för en period som är längre än två år övergår forskarens visstidsanställning i en tillsvidareanställning. Om forskaren eller forskningsledaren får ytterligare forskningsmedel fortlöper anställningen. Tryggheten av en tillsvidareanställning är dock i detta sammanhang en chimär eftersom forskarens anställning ofta sägs upp i god tid före det att forskningsmedlen tar slut med stöd av anställningsskyddslagens bestämmelser om arbetsbrist. Effekten av denna praxis är alltså att otrygga anställningar kan följa på varandra även om det rör sig om tillsvidareanställningar. *Utredningen anser att det behövs en fördjupad diskussion om en karriärväg med bättre och tryggare anställningsvillkor för forskare.* Alla vill och kan inte välja en lärarkarriär samtidigt som det finns behov av disputerade med andra uppgifter. En sådan karriärväg får dock inte bli en återvändsgränd.

Utredningen föreslår att den undervisande och forskande personalens anställningar och anställningshistorik följs upp. Uppföljningen ska ske på såväl nationell nivå som på lärosätetsnivå. Utredningen har i samarbete med Universitetskanslersämbetet tagit fram ett förslag till modell för uppföljning av anställningar och den undervisande och

forskande personalens anställningshistorik. Utredningen menar att det är viktigt att i uppföljningen på lärosätetsnivå kunna följa de olika anställningsformer som medger tidsbegränsning enligt bestämmelser i högskoleförordningen, anställningsskyddslagen respektive kollektivavtal.

Mobilitet – hur ser det ut?

I betänkandet diskuteras mobilitet utifrån redovisad statistik från Universitetskanslersämbetet, Statistiska centralbyrån (SCB) och Vetenskapsrådet samt utifrån utredningens egen statistiska undersökning med data från SCB och Universitetskanslersämbetet. Mobilitet kan delas in i två kategorier. Den ena kategorin avser doktoranders, forskares och lärares rörlighet inom ramen för sina anställningar. Den andra kategorin av mobilitet innebär byte av arbetsgivare antingen inom högskolan mellan lärosäten eller mellan högskolan och andra samhällssektorer.

Beträffande rörlighet inom anställningen framgår att 37 procent av de anställda har forskat, undervisat eller studerat utomlands kortare eller längre tid under 2015, de allra flesta dock endast någon eller några veckor. För flera av personalkategorierna är siffran över 50 procent medan t.ex. lektorer och särskilt adjunkter har en relativt låg mobilitet mätt på detta sätt (31 procent resp. 17 procent). Vi kan se att kvinnor är något mindre mobila med detta mått (31 procent, jämfört med 41 procent av männen).

Beträffande rörlighet i betydelsen byte av arbetsgivare framgår att en majoritet är anställda vid samma lärosäte som de disputerat vid, till och med vad gäller forskarassistenter och biträdande lektorer. Endast bland postdoktorer är något mindre än hälften, 45 procent, anställda vid doktorsexamenslärosätet. Vid de stora lärosätena har över 60 procent av professorerna och över 70 procent av lektorerna doktorsexamen från det egna lärosätet. Vid de mindre universiteten och högskolorna är andelen betydligt lägre, vilket beror på att flera av de mindre lärosätena har erhållit rätt att examinera inom forskarutbildningen först på senare år.

Den allra största delen av lärosätesbyten inträffar mellan doktorexamen och fortsatt anställning eller under de första åren efter dok-

torsexamen. Flest byten mellan lärosäten sker omkring två till fem år efter doktorsexamen.

Åtgärder för ökad mobilitet

Graden av mobilitet sammanhänger till stor del med hur karriärsystemet för forskare och lärare är utformat. Otydliga karriärvägar gör att det kan upplevas som säkrare för den enskilde forskaren att stanna kvar vid doktorsexamenslärosätet. En mer planerad och tydligare karriärstruktur förbättrar däremot förutsättningarna för mobilitet. I utredningen föreslås införande av en anställning som biträdande lektor med rätt till befordran, efter prövning, till en tillsvidareanställning som lektor. *En mer enhetlig reglering av anställning som biträdande lektor blir då en viktig del i ett svenskt karriärsystem. Detta kommer samtidigt att stimulera mobiliteten.* Attraktiva och öppet utlysta anställningar för unga forskare gör att svenska forskare blir mer villiga att byta lärosäte och att utländska unga forskare lockas till Sverige. *Utredningens förslag om nationella mål för att öka antalet meriteringsanställningar är således också främjande för mobiliteten.*

Utredningen anser att lärosätena bör ha en rekryteringsstrategi som är tydligt kommunicerad. Viktiga delar i en bra rekryteringsstrategi är att beslut fattas på rätt nivå, att utlysningar är öppna och transparenta, att externt sakkunniga används samt, inte minst, att mobilitet tillmäts meritvärde. Detta bör även gälla mobilitet mellan högskolan och övriga samhällssektorer.

Även forskningsfinansiärerna har en viktig roll. Forskningsfinansiärernas program för internationell postdoktor bidrar till att ge unga forskare möjlighet till internationell erfarenhet. Det är också angeläget att andra stödformer är utformade på ett sådant sätt att rörlighet gynnas.

En årlig statistisk uppföljning av mobiliteten skapar incitament för lärosätena. *Utredningen ger förslag på hur en sådan uppföljning kan se ut, där olika typer av mobilitet följs upp på olika sätt.*