Goda och tydliga karriärvägar vid Lunds universitet

Rapport

MIA RÖNNMAR, DEKAN OCH PROFESSOR I CIVILRÄTT VID JURIDISKA FAKULTETEN
MED UTREDNINGSSTÖD AV CARINA WICKBERG VID UNIVERSITETSLEDNINGENS KANSLI

Innehåll

1. Inledning

2. Karriärvägar inom akademin – strategiska utgångspunkter och utmaningar

3. Arbetsrättsligt relevant reglering

4. Karriärvägar, anställningsmönster och kompetensförsörjning vid Lunds universitet

5. Rekommendationer rörande fortsatt arbete med goda och tydliga karriärvägar vid Lunds universitet

6. Käll- och litteraturförteckning

7. Bilagor

1. Inledning

Under det senaste årtiondet har frågor rörande befattningsstruktur, karriärvägar, rekrytering samt meriteringsanställningar och tidsbegränsade anställningar vid svenska universitet och högskolor varit föremål för utredning och diskussion. Debatten har under senare år särskilt rört ökningen av antalet forskare vid svenska universitet och högskolor, och behovet av att skapa goda och tydliga karriärvägar för unga forskare och lärare.[1] Lunds universitets strategiska plan för perioden 2017–2026 slår fast att tydliga karriärvägar ska säkerställas, och att universitet ska arbeta strategiskt med rekrytering.

Mot denna bakgrund gav rektor vid Lunds universitet, Torbjörn von Schantz, Mia Rönnmar, dekan och professor i civilrätt vid den Juridiska fakulteten, i uppdrag att utreda karriärvägar vid Lunds universitet, med fokus på karriärvägar för forskare och lärare.[2] I direktiven till utredningen framhålls att utredningen särskilt ska innehålla:

- En strategisk analys av innebörden och betydelsen av goda och tydliga karriärvägar inom akademin och vid Lunds universitet. Den strategiska analysen ska även belysa kopplingar till andra centrala verksamhetsfrågor, såsom mobilitet, omfattning av utbildning respektive forskning, forskningsfinansiering, vetenskaplig och pedagogisk meritering samt program för forskningsexcellens.
- En presentation och analys av den gällande rättsliga regleringen (lagstiftning, kollektivavtalsreglering, rättstillämpning samt lokalt regelverk) vid Lunds universitet rörande karriärvägar, rekrytering, anställningens ingående och upphörande, anställningsformer samt befordran.
- En presentation och analys av befintliga karriärvägar vid Lunds universitet och dess olika fakulteter och verksamheter, i synnerhet anställningsmönster och förekomst av olika anställningar, liksom arbete med att skapa goda och tydliga karriärvägar.
- Förslag på fortsatt arbete med att skapa goda och tydliga karriärvägar vid Lunds universitet.

Resultatet av utredningen redovisas i denna rapport. Carina Wickberg, utredare vid Universitetsledningens kansli, har bistått med stöd i utredningsarbetet.

Ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv integreras i diskussionen. Utredningen berör i princip inte frågor om arbetsskyldighet, arbetstidens längd och förläggning och arbetsmiljö. Betoningen i utredningen ligger på karriärvägar inom

---

[1] Se exempelvis SOU 2007:98, SOU 2016:29, Sveriges Unga Akademi, *Karriärsystem för svenska lärosäten* (Sveriges Unga Akademi, Stockholm 2013) och Vetenskapsrådet/ S. Gerdes Barriere, *Forskningens framtid! Karriärstruktur och karriärvägar i högskolan*, Vetenskapsrådets rapporter (Vetenskapsrådet, Stockholm 2015).

[2] Många frågor som diskuteras i rapporten är emellertid allmängiltiga, och har bäring på samtliga medarbetare vid Lunds universitet. Rapporten kan därför förhoppningsvis utgöra en grund för fortsatt utredning och arbete rörande goda och tydliga karriärvägar för teknisk och administrativ personal.

akademin och vid Lunds universitet, men frågan om karriärvägar utanför akademin berörs också i någon utsträckning.[3]

Utredningsarbetet har genomförts i nära dialog med universitetsledningen. Direktiven för utredningen har presenterats och diskuterats vid möten i rektors ledningsråd och UFLG. Löpande avstämningar har skett med personaldirektör Ann Silbersky Isaksson och med representanter för personalorganisationerna. Möten har hållits med representanter för samtliga fakulteter (representanter för exempelvis fakultetsledning, institutionsledning, forskargrupper, lärarförslagsnämnder, personal- och HR-handläggare och studentorganisationer), för Max IV, för Lunds universitets studentkårer (inklusive Lunds Doktorandkår) och för Sveriges Unga Akademi. Möten har vidare hållits med medarbetare på sektion Personal (Katarina Broman, Lena Lindell, Birgitta Reisdal, Åsa Thormählen och Kristine Widlund) och med medarbetare på avdelningen för Forskningsservice (Magnus Edblad, Brita Larsson och Sophie Hydén Picasso). Stefan Bystedt vid sektion Personal och Tomas Johansson vid avdelningen Planering har bistått med framtagande och analys av statistiskt material, och Marta Santander vid sektion Personal har varit behjälplig med administrativt stöd i utredningens inledande fas. Löpande samtal har vidare förts med professor Ann Numhauser-Henning och docent Jenny Julén Votinius vid den Juridiska fakulteten.

Rapporten är fortsatt upplagd på följande sätt. Kapitel 2 innehåller en strategisk analys av goda och tydliga karriärvägar inom akademin. Kapitel 3 presenterar och analyserar den relevanta arbetsrättsliga regleringen i allmänhet och särskilt vid Lunds universitet. Kapitel 4 belyser befintliga karriärvägar och anställningsmönster vid Lunds universitet samt arbete med att skapa goda och tydliga karriärvägar. Kapitel 5, slutligen, innehåller rekommendationer rörande fortsatt arbete med goda och tydliga karriärvägar vid Lunds universitet.

[33] Se exempelvis också LERU, *Delivering talent: Career of researchers inside and outside academia*, LERU Position Paper, June 2018 och OECD, *Transferable Skills Training for Researchers: Supporting Career Development and Research* (OECD, 2012).

2. Karriärvägar inom akademin – strategiska utgångspunkter och utmaningar

Detta kapitel syftar till en strategisk analys av innebörden och betydelsen av goda och tydliga karriärvägar inom akademin och vid Lunds universitet. Kopplingar till centrala verksamhetsfrågor belyses också.

Goda och tydliga karriärvägar hänger nära samman med frågor om kompetensförsörjning, rekrytering och olika anställningar. Kompetensförsörjning handlar inte bara om rekrytering och anställningar, utan också om strategisk verksamhetsutveckling, individuell kompetensutveckling och förändring av arbetsuppgifter och organisation. Kompetensförsörjningen vid universitetet bestäms i huvudsak av utbildningens och forskningens behov.

Goda och tydliga karriärvägar är lika mycket en fråga om verksamhetens behov, utveckling och kvalitet, som en fråga om individens karriärutveckling, anställningssituation och intresse av trygghet. Arbete för att främja goda och tydliga karriärvägar handlar bland annat om att tydliggöra och ”öppna upp” de olika stegen och anställningarna i karriärsystemet genom öppna utlysningar i konkurrens efter meritokratiska principer. Det är väl känt att inslaget av internrekrytering är alltför stort vid svenska universitet och lärosäten – också vid Lunds universitet – och att mobiliteten är alltför begränsad (se kapitel 4). Det handlar alltså inte om att skapa trygga karriärvägar vid Lunds universitet för alla eller ens många av dem som har avlagt doktorsexamen här. En annan och lika viktig aspekt av arbetet med goda och tydliga karriärvägar är satsningar på kompetensutveckling, och en möjlighet att bli prövad för befordran till högre anställning vid olika steg i den akademiska karriären. Detta ger möjlighet till karriärutveckling inom ramen för en anställning som en gång erhållits i öppen konkurrens.

Givet de skilda traditionerna och förutsättningarna vid fakulteterna vid Lunds universitet handlar det inte heller om *en* god och tydlig karriärväg, utan om *flera olika* karriärvägar liksom om karriärvägar *inom och utom akademin*.[4] Det råder sedan flera år tillbaka en stor enighet om att ett särskilt fokus behöver läggas på yngre forskares och lärares karriärvägar.[5]

Lunds universitets strategiska plan för perioden 2017–2026 bygger på grundläggande akademiska värden som akademisk frihet, autonomi och meritokrati.[6] Planen framhåller att utbildning och forskning ska sträva efter högsta kvalitet och vara sammanflätade. Studenter och medarbetare ska erbjudas attraktiva miljöer. Tydliga karriärvägar ska säkerställas och universitet ska arbeta strategiskt med rekrytering. Verksamheten ska vidare utmärkas av god arbetsmiljö, jämställdhet och förmåga att säkra likabehandling för både studenter och medarbetare. Utbildning, forskning och samverkan ska präglas av internationalisering, och det ska finnas tydliga möjligheter för internationell rörlighet för studenter och medarbetare. Utbildning och forskning ska

---

[4] Se LERU, *Delivering talent: Career of researchers inside and outside academia*, LERU Position Paper, June 2018.

[5] Se exempelvis SOU 2016:29 och Sveriges Unga Akademi, *Karriärsystem för svenska lärosäten* (Sveriges Unga Akademi, Stockholm 2013). – Se också exempelvis

[6] Se också G. Bexell, *Akademiska värden visar vägen* (Atlantis, 2011).

sammanflätas i lärandemiljöer där det både undervisas och forskas, och där meritering inom utbildning och forskning likställs.[7]

Europeiska kommisionens arbete inom the European Research Area pekar ut sex prioriterade områden, till vilka *en öppen arbetsmarknad för forskare* och *jämställdhet och jämställdhetsintegrering i forskningen* hör.[8] Det handlar exempelvis om att befrämja mobilitet över gränserna, utveckla stöd för karriär- och kompetensutveckling och skapa attraktiva forskarkarriärer. The *European Charter for Researchers* och *the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers* bygger också på meritokratiska principer och liknande utgångspunkter.[9] Vidare handlar det om att bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete samt om att undanröja hinder när det gäller rekrytering av och karriärutveckling för kvinnliga forskare.[10]

Goda och tydliga karriärvägar befrämjar jämställdhet, likabehandling och mångfald samt internationalisering och mobilitet – och meriteringsanställningar intar en särskild plats i detta sammanhang. Goda och tydliga karriärvägar kan göra Lunds universitet till en attraktiv, konkurrenskraftig och god arbetsgivare, som har möjlighet att ekrytera och behålla de mest kompetenta medarbetarna. Detta befrämjar i sin tur högsta kvalitet i utbildning och forskning. Goda och tydliga karriärvägar – och en strategisk och frekvent användning av meriteringsanställningar och andra läraranställningar som inrymmer både utbildning och forskning – kan vidare bidra till en sammanflätning av utbildning och forskning. Det finns också ett behov av att proaktivt förhålla sig till den demografiska utvecklingen med en åldrande befolkning och förestående pensionsavgångar. Meriteringsanställningar gör det möjligt att kontinuerligt förnya gruppen medarbetare, och att sträva efter en åldersbalanserad grupp av lärare och forskare.

En rad utmaningar är emellertid förknippade med förverkligandet av goda och tydliga karriärvägar vid Lunds universitet och användningen av meriteringsanställningar, vilket också tydligt har framkommit i diskussioner med representanter för fakulteterna och universitetets olika verksamheter. Ett begränsat utbildningsanslag (bland annat p.g.a. en fortlöpande urgröpning och otillräckliga prislappar) och ett begränsat fakultetsanslag gör det svårt att finansiera och utlysa meriteringsanställningar och andra läraranställningar.[11] Likaså har en obalans mellan anslagsfinansierad och externfinansierad forskning – och ett alltför stort beroende av extern forskningsfinansiering, som kan vara tillfällig och oberäknelig

---

[7] Se vidare för en diskussion bl.a. om sammanflätning av utbildning och forskning vid amerikanska lärosäten, A. Bienenstock m.fl., *Utbildning, forskning och samverkan. Vad kan svenska universitet lära av Stanford och Berkeley*? (SNS förlag, Stockholm 2014).

[8] Se European Commission, *European Research Area Progress Report 2016, Report from the Commission to the Council and the European Parliament, The European Research Area: Time for implementation and monitoring progress*, COM(2017) 35.

[9] Se European Commission, *The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*, Directorate-General for Research (Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2005) och European Commission, *The European Charter for Researchers*, Directorate-General for Research (Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2005).

[10] Se vidare exempelvis LERU, *Women, research and universities: excellence without gender bias*, LERU Position Paper, July 2012, och LERU, *Implicit bias in academia: A challenge to the meritocratic principle and to women's careers – And what to do about it*, LERU Advice Paper, January 2018.

[11] Se också SULF/K. Åmossa, *Systemfel i kunskapsfabriken – om urholkning av ersättningsbeloppen till högre utbildning* (SULF, Stockholm 2018).

– lett till en ökning av antalet forskaranställningar, vid Lunds universitet.[12] Det finns också utmaningar kopplade till omfattningen av utbildningen respektive forskningen. Vid en ”utbildningstung” fakultet finns ett stort behov av universitetslektorer, vilket kan försvåra en satsning på mer ”forskningsintensiva” meriteringsanställningar.[13] Samtidigt kan det vid en ”forskningstung” fakultet vara svårt att erbjuda samtliga forskare – ävensom doktorander – delaktighet i undervisningen och pedagogisk meritering.

Slutligen kan det i organisationen finnas en spänning mellan långsiktiga verksamhetsbehov rörande strategisk rekrytering och kortsiktiga verksamhetsbehov, kopplade till mer eller mindre akuta undervisningsbehov eller tillfällig extern forskningsfinansiering.

---

[12] Frågan om myndighetskapitalets storlek och ökning, och eventuella koppling till frågor om karriärvägar och viljan att säkra fortsatt anställning för kollegor i forskargruppen i miljöer med ett stort inslag av externfinansiering har inte lyfts fram i någon större utsträckning i diskussionerna med fakulteterna. Jfr vidare SOU 2016:29, kapitel 5, ”Karriärstrukturen vid svenska universitet och högskolor – en historik”, skrivet av professor Mats Benner vid Lunds universitet och Kungl. Tekniska högskolan.

[13] Det kan här också finnas en ovilja mot att alltför tidigt ”binda upp sig” när det gäller framtida universitetslektorsanställningar. Samtidigt medför den biträdande universitetslektorsanställningen en möjlighet att bredda rekryteringsbasen och locka till sig fler sökande. Meriteringsanställningen möjliggör också en parallell utveckling av den vetenskapliga och pedagogiska förmågan hos innehavaren, och bidrar därigenom både till en framtida forskningsanknuten utbildning och en livaktig forskningsverksamhet

3. Arbetsrättsligt relevant reglering

3.1. Inledning

Detta kapitel syftar till en presentation och analys av relevant arbetsrättslig reglering. Här belyses frågor rörande jämställdhet och likabehandling, rekrytering och anställningens ingående, tidsbegränsad anställning, läraranställningar och forskaranställningar samt anställningsskydd. Det handlar om en komplex reglering som omfattar EU-rätt, grundlagsreglering, offentlig rätt, högskolerätt, och arbetsrätt, samt lagstiftning, kollektivavtal, rättstillämpning och lokalt regelverk (exempelvis anställningsordning, rektorsbeslut och föreskrifter på universitets- och fakultetsnivå).

Anställningar i staten – och vid statliga universitet och högskolor såsom Lunds universitet – vilar ytterst på civilrättslig grund och anställningsavtal.[14] Centrala regler om anställningsform, anställningsskydd och jämställdhet och likabehandling återfinns i EU-rätten och i anställningsskyddslagen (LAS)[15] och diskrimineringslagen.[16] Samtidigt får grundlagsreglering i Regeringsformen[17] och andra offentligrättsliga regler stor betydelse vid bland annat rekrytering och anställningens ingående. Högskolelagen (HL)[18] och högskoleförordningen (HF)[19] omfattar vidare regler om läraranställningar. Efter införandet av den s.k. autonomireformen återfinns den grundläggande regleringen av läraranställningar i högskolelagen och högskoleförordningen, samtidigt som universitet och högskolor getts en större frihet när det gäller den närmare utformningen av läraranställningar och akademiska karriärssystem (avsnitt 3.5.).[20]

Det finns en grundläggande spänning mellan, å ena sidan, det meritokratiska systemet som bygger på grundlagsreglering, förtjänst och skicklighet och anställningar utlysta i öppen konkurrens, och å andra sidan, det allmänna anställningsskyddet i anställningsskyddslagen, som exempelvis innehåller regler om automatisk omvandling av tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning efter en viss tid, omplacering och företrädesrätt till återanställning.

Det svenska arbetsrätts- och arbetsmarknadssystemet bygger i stor utsträckning på partsautonomi, samförståndsanda och självreglering genom kollektivavtal. Löner och anställningsvillkor bestäms i regel av kollektivavtal, och det finns ett stort inslag av fackligt inflytande och information, förhandling och medbestämmande. Arbetsrättslig lagstiftning är ofta av s.k. semidispositiv karaktär, och medger avvikande reglering i kollektivavtalets form, såväl till arbetstagarnas fördel som till deras nackdel. Kollektivavtal sluts på central förbundsnivå och på lokal nivå.

Vid Lunds universitet används en rad olika anställningar, som tillsammans bildar ett slags akademiskt karriärssystem.[21] Det handlar exempelvis om anställning som

---

[14] Se SOU 2016:29, s. 75 ff. och A. Andersson m.fl., *Arbetsrätten i staten* (2 uppl., Studentlitteratur, Lund 2004), s. 113 ff.

[15] SFS 1982:80.

[16] SFS 2008:567.

[17] SFS 1974:152.

[18] SFS 1992:1434.

[19] SFS 1993:100.

[20] Se prop. 2009/10:149.

[21] Jfr Lunds universitets anställningsordning (Dnr STYR 2017/1906), avsnitt 2.2.

doktorand,[22] tidsbegränsad anställning (vikariat och allmän visstidsanställning) som universitetsadjunkt och universitetslektor, universitetsadjunkt (tillsvidare och adjungerad), postdoktor, forskare (tidsbegränsad och tillsvidare), biträdande universitetslektor, universitetslektor (tillsvidare, adjungerad och förenad) och professor (tillsvidare, adjungerad, förenad, gäst och senior).[23]

3.2. Jämställdhet och likabehandling

Diskrimineringsrätten är en central och välutvecklad del av EU-arbetsrätten, som med åren har kommit att omfatta fler områden än arbetslivet.[24] Från början innehöll EU:s diskrimineringsrätt skydd mot diskriminering på grund av nationalitet och kön, och EU:s diskrimineringsrätt i stort bygger på utvecklingen av förbudet mot könsdiskriminering. Genom Amsterdamfördragets artikel 13 utvidgades EU:s befogenhet på diskrimineringsområdet avsevärt.[25] Ett flertal av direktiven på könsdiskrimineringsområdet omarbetades, och konsoliderades i likabehandlingsdirektivet, avsett att förenkla och modernisera EU-rätten på området.[26] Direktivets syfte är att säkerställa att principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet genomförs.[27] 2000 antogs, på den nya fördragsgrunden artikel 13 (nu 19), två nya diskrimineringsdirektiv: direktivet mot etnisk diskriminering[28] och det allmänna likabehandlingsdirektivet, som omfattar grunderna religion eller trosbekännelse, funktionsnedsättning, ålder och sexuell läggning.[29] Idag är diskrimineringsdirektiven i stor utsträckning anpassade till varandra och enhetligt utformade.

Jämställdhetslagen antogs 1979, och reformerades under årens lopp, bland annat under inflytande av EU-rätten. Skyddet mot diskriminering i arbetslivet utökades kraftfullt 1999 då Sverige, före antagandet av motsvarande EU-direktiv, införde tre nya lagar mot diskriminering p.g.a. etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, och sexuell läggning. Som en följd av utvecklingen på EU-nivå mot nya och fler diskrimineringsgrunder och ett vidgat tillämpningsområde antogs 2008 en samlad diskrimineringslag.[30]

---

[22] För en diskussion kring den nya regleringen som avskaffar utbildningsbidrag för doktorander och begränsar stipendiefinansiering av doktorander, se SOU 2016:29, s. 93 ff.

[23] Se vidare avsnitt 3.5 för en diskussion om läraranställningar inom den konstnärliga verksamheten. – Docentur är inte någon anställning, utan en akademisk titel, som närmare regleras genom föreskrifter vid de olika fakulteterna vid Lunds universitet. – I denna rapport belyses karriärvägarna fram till professorsanställningen, som är universitetets främsta läraranställning. Professorerna är viktiga akademiska ledare, med ansvar att bland annat arbeta för karriärvägar och karriärutveckling för yngre kollegor. Det är förstås också viktigt med fortsatt kompetensutveckling på individuell professorsnivå.

[24] Se vidare exempelvis E. Ellis och P. Watson, *EU Anti-Discrimination Law*, 2 uppl. (Oxford University Press, Oxford 2012).

[25] I EU-stadgan fastslås alla människors likhet inför lagen och att män och kvinnor ska vara jämställda, och i artikel 21 finns en ”öppen lista” av diskrimineringsgrunder.

[26] Direktiv 2006/54/EG.

[27] Direktivet gäller anställning, inklusive befordran, yrkesutbildning, arbetsvillkor, inklusive lön, och företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet.

[28] Direktiv 2000/43/EG.

[29] Direktiv 2000/78/EG.

[30] Se SOU 2006:22 och prop. 2007/08:95.

Diskrimineringslagen ersatte de tidigare diskrimineringslagarna, och samlar inte bara flera diskrimineringsgrunder utan omfattar också en rad samhällsområden utöver arbetslivet, såsom utbildning, arbetsmarknadspolitisk verksamhet, varor och tjänster, hälso- och sjukvård och socialförsäkringsskydd. Lagen syftar till att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder (kap. 1:1). En arbetsgivare får inte diskriminera den som är arbetstagare, gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft (kap 2:1). Diskrimineringslagen innehåller förbud mot direkt och indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet (vid funktionsnedsättning),[31] sexuella trakasserier, trakasserier och instruktioner att diskriminera (kap. 1:4), samt regler om positiv särbehandling för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män (kap. 2:2 2p.),[32] aktiva åtgärder (kap. 3) och delad bevisbörda (kap. 6:3).[33]

Reglerna om aktiva åtgärder reformerades 2016 (kap. 3).[34] Arbetet med aktiva åtgärder inom arbetslivet omfattar nu samtliga diskrimineringsgrunder, och med aktiva åtgärder avses ett förbyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter. Diskrimineringslagen anvisar endast ett övergripande ramverk för arbetet med aktiva åtgärder, medan utformningen av de konkreta åtgärderna överlämnas till arbetsgivaren att utforma i samverkan med arbetstagarna.[35]

---

[31] Se AD 2017:51, som rörde diskriminering p.g.a. funktionsnedsättning vid anställning av en universitetslektor där den sökande var döv. Arbetsdomstolen fann att de åtgärder för tillgänglighet som högskolan hade behövt vidta för att kunna anställa den sökande i fråga inte vara skäliga, och att högskolan därför inte hade diskriminerat denne när högskolan avbröt anställningsförfarandet.

[32] Jfr också kap. 2:13 RF. – Positiv särbehandling är omdiskuterat, men inrymmer en viktig potential för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Utrymmet för positiv särbehandling har tydligt begränsats av EU-domstolen i sin rättspraxis, och har därefter visat sig svårt att utnyttja i universitets- och högskolesektorn, p.g.a. rättslig oklarhet och/eller försiktighet. Klart är emellertid att EU-domstolens dom lämnar utrymme för fortsatt användning av den svenska praktiken/regeln att vid lika eller i det närmaste likvärdiga meriter tillsätta kandidaten av underrepresenterat kön. Se vidare S. Fransson och E. Stüber, *Diskrimineringslagen. En kommentar*, 2 uppl. (Norstedts Juridik, Stockholm 2015), s. 206 ff., A. Numhauser-Henning, ”Om likabehandling, positiv särbehandling och betydelsen av kön” i A. Numhauser-Henning (red.), *Perspektiv på likabehandling och diskriminering* (Juristförlaget i Lund, Lund 2000), s. 149–183 och A. Numhauser-Henning (gästred.), *Women in Academia and Equality Law. Aiming High – Falling Short? Denmark, France, Germany, Hungary, Italy, The Netherlands, Sweden, United Kingdom*, R. Blanpain (red), Bulletin of Comparative Labour Relations 57 (Kluwer Law International, Haag 2006). – Den regel rörande positiv särbehandling som tidigare fanns i 4:16 HF är numera avkaffad, se prop. 2009/10:149, s. 68 och EU-domstolens dom i det svenska målet C-407/98 *Abrahamsson m.fl*.

[33] Se vidare S. Fransson och E. Stüber, *Diskrimineringslagen. En kommentar*, 2 uppl. (Norstedts Juridik, Stockholm 2015).

[34] Se prop. 2015/16:135.

[35] Arbetet med aktiva åtgärder innebär att arbetsgivaren ska 1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten, 2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder, 3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och 4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1–3 (kap. 3:2). Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska omfatta arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra

Lunds universitet fick i Regleringsbrev för budgetåret 2016 avseende universitet och högskolor i uppdrag att upprätta en plan för att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen.[36] Planen gäller för perioden 2017–2019 och innehåller utvecklingsbehov, mål och aktiviteter, och beskriver på vilket sätt som jämställdhet ska integreras i universitetets ordinarie verksamhet. Lunds universitet har beslutat att arbetet med jämställdhetsintegrering under denna period ska omfatta rekryteringsprocessen för anställda samt breddad rekrytering, breddat deltagande och mångfald. Ett delmål är att rekrytering av anställda till Lunds universitet är jämställd och fri från diskriminering på grund av kön.

Bristande jämställdhet och ojämn könsfördelning är ett faktum inom det svenska universitets- och högskoleområdet och vid Lunds universitet. 2017 var andelen kvinnor av anställda professorer vid Lunds universitet 27 %. Mot denna bakgrund har rekryteringsmål för andelen kvinnor av nyrekryterade professor ställts upp: minst 40 % under perioden 2016–2020 enligt beslut av universitetsstyrelsen och minst 46 % under perioden 2017–2019 enligt beslut av regeringen i regleringsbrevet.[37] Rektor beslutade i detta sammanhang under 2016 om en ny rutin för att öka jämställdheten vid rekrytering av professorer.[38] Rutinen utgör ett komplement till övriga insatser på jämställdhetsområdet, och syftar till att så långt möjligt säkerställa att det vid rekrytering av professor finns behöriga sökande av bägge könen innan ett ärende går vidare till sakkunniga.[39]

Det pågår ett omfattande jämställdhets- och likabehandlingsarbete på Lunds universitet och dess olika fakulteter, inte minst med stöd av Ledningsgruppen för jämställdhet och likabehandling och LERU-samarbetet. Det handlar exempelvis om gästprofessorsprogram, stimulansmedel för anställning av professorer och meriteringsanställda av underrepresenterat kön, mentors- och karriärutvecklingsprogram liksom utbildnings- och seminarieprogram av bredare slag för medarbetare och studenter.

3.3. Rekrytering och anställningens ingående

Utgångspunkten i svensk arbetsrätt är den fria anställningsrätten. Av Regeringsformen 12 kap. 5 § följer emellertid att vid beslut om statliga

---

anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling, och möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap (kap. 3:5).

[36] Se Plan för jämställdhetsintegrering vid Lunds universitet 2017–2019 (Dnr STYR 2016/466). Se också Lunds universitets policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald (Dnr PE 2011/177).

[37] Se även Numhauser-Henning (gästred.), *Women in Academia and Equality Law. Aiming High – Falling Short? Denmark, France, Germany, Hungary, Italy, The Netherlands, Sweden, United Kingdom*, R. Blanpain (red), Bulletin of Comparative Labour Relations 57 (Kluwer Law International, Haag 2006).

[38] Se Rektorsbeslut om Ny rutin för att öka jämställdheten vid rekrytering av professorer (Dnr STYR 2016/1133).

[39] Fakultetsstyrelsen, eller efter delegation, dekan, ska gå igenom inkomna ansökningar för att säkerställa att det finns behöriga sökande av båda könen, innan ansökningarna lämnas över till sakkunniga för bedömning. I de fall det saknas behöriga sökande av endera kön ska fakultetsstyrelsen skriftligen meddela rektor, och inge ett underlag som belyser olika jämställdhetsaspekter. Rektor beslutar sedan efter samråd med berörd fakultetsstyrelse om rekryteringen bör avbrytas eller fortsätta enligt den vanliga processen.

anställningar ska avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. 4 § i lagen om offentlig anställning preciserar vidare att vid anställning ska avseende fästas bara vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet, och att skickligheten ska sättas främst om det inte finns särskilda skäl för något annat. 4 § i anställningsförordningen[40] anger vidare att vid anställning ska myndigheten utöver skickligheten och förtjänsten också beakta sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål.

Det meritokratiska systemet bygger vidare på att anställningar i staten – och vid universitet och högskolor – utlyses i öppen konkurrens. Anställningsförordningen stadgar därför i 6 § att en myndighet som avser att anställa en arbetstagare på ett lämpligt sätt ska informera om detta så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla det till myndigheten inom en viss tid. Undantag från utlysningskravet medges endast om särskilda föreligger. Sådana särskilda skäl kan exempelvis avse omplacering och företrädesrätt enligt anställningsskyddslagen, och situationer när en namngiven forskare har sökt och erhållit externa forskningsmedel för den egna forskningstiden.[41] Förvaltningslagen[42] sätter också en viktig ram för universitetets rekryteringsprocesser och beslut, och exempelvis är ett noga iakttagande av jävsreglerna i 16–18 §§ centralt för saklig och kvalitativ rekrytering.

I anställningsordningen vid Lunds universitet framhålls att anställningar bör utlysas internationellt och med bred ämnesinriktning för att underlätta mobilitet och internationell rekrytering (avsnitt 1). När ett rekryteringsbehov har konstaterats ska beslut fattas om en kravprofil, dvs. anställningens inriktning, behörighetskrav och bedömningsgrunder, och om att utlysa (informera) om ledig anställning (avsnitt 3). Läraranställningar ska ha en ämnesinriktad benämning, och endast vid särskilda skäl kan inriktningen specificeras (avsnitt 3.1).

Anställningsordningen innehåller vidare närmare regler om rekryteringsprocessen, såsom förberedande rekryteringsarbete, lärarförslagsnämndens arbete och sakkunniggranskning. Dessa regler kompletteras och preciseras av föreskrifter på fakultetsnivå. Kapitel 12 i högskoleförordningen innehåller regler om vilka beslut kopplade till rekrytering som kan överklagas till Överklagandenämnden för högskolan, exempelvis beslut om anställning (med undantag av beslut om anställning som doktorand eller som lektor vid en befordran (enligt 4:12 c HF)) och beslut om att avslå en ansökan om befordran (enligt 4:13 HF).[43]

---

[40] SFS 1994:373.

[41] Se vidare Överklagandenämnden för högskolan, beslut 2014-11-14 och 2014-10-17 och SULF/A. Lundgren, G. Claesson Pipping och K. Åmossa, *Ett spel för galleriet? Om anställningsprocesserna i akademin* (SULF, Stockholm 2018) som innefattar en kritisk granskning av anställningsprocesserna vid svenska universitet och högskolor (där LTH vid Lunds universitet utgör en av de närmare undersökta fakulteterna), och belyser frågor som rör bl.a. bristande utlysning av anställningar, korta tillsättningstider och stor förekomst av internrekrytering.

[42] SFS 2017:900.

[43] Se också avsnitt 3.6 i anställningsordningen. På senare tid har frågan om det komplicerade förhållandet mellan civilrättsliga regler om anställning och offentligrättsliga regler om överklagande av statliga anställningsbeslut aktualiserats i avgöranden från Arbetsdomstolen och Överklagandenämnden för högskolan, se vidare AD 2016:74, AD 2018:24 och Överklagandenämnden för högskolan, beslut 2018-01-26.

3.4. Tidsbegränsad anställning[44]

Det finns ett nära samband mellan tidsbegränsad anställning och anställningsskydd. Regleringen av tidsbegränsad anställning syftar bland annat till att motverka kringgåendet av anställningsskyddet inom ramen för tillsvidareanställningen. Regleringen av tidsbegränsad anställning återfinns i det EU-rättsliga s.k. visstidsdirektivet[45] och i anställningskyddslagen. Visstidsdirektivet har två syften: att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas, och att upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden (klausul 1). I inledningen till ramavtalet om visstidsarbete framhålls att tillsvidareanställning är och fortsättningsvis ska vara den generella anställningsformen, men att visstidsanställningar under vissa omständigheter svarar mot arbetsgivares och arbetstagares behov. När det gäller åtgärder för att förhindra missbruk av upprepade visstidsanställningar så måste medlemsstaterna (i avsaknad av likvärdiga åtgärder) införa bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning; om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar; eller, om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas (klausul 5).

Enligt svensk rätt utgör tillsvidareanställning huvudregel, och en tidsbegränsad anställning måste särskilt avtalas. Den som hävdar att en tidsbegränsad anställning har ingåtts har bevisbördan för detta. Tidsbegränsade anställningar får endast ingås under de förutsättningar som anges i 5 och 6 §§ anställningsskyddslagen. Till detta kommer att reglerna om tidsbegränsad anställning är semidispositiva – dvs. att tidsbegränsad anställning kan regleras i kollektivavtal, såsom det centrala kollektivavtalet om postdoktorsanställningar – och att bestämmelser om tidsbegränsad anställning i särskild lag eller förordning – såsom högskoleförordningen – har företräde framför reglerna i anställningsskyddslagen (2 och 3 §§ LAS).[46] Som en följd av detta kan sägas att utrymmet för tidsbegränsade anställningar är särskilt stort i högskolesektorn jämfört med övrig arbetsmarknad, något som visar sig i praktiken när man ser till statistiken över andelen tidsbegränsade anställningar i sektorn.

Den allmänna utvecklingen har gått mot ett ökat utrymme för tidsbegränsad anställning. Genom en reform av tidsbegränsad anställning år 2007 ersattes en lång katalog av tidsbegränsade anställningar av allmän visstidsanställning (ALVA), vikariat,[47] säsongsanställning, tidsbegränsad anställning när arbetstagaren har fyllt 67 år och provanställning (5 och 6 §§ LAS). Arbetsgivaren är fri att ingå allmän visstidsanställning. När arbetstagaren har varit anställd hos en arbetsgivare i allmän visstidsanställning eller som vikarie i sammanlagt mer än två år under de senaste fem åren så övergår anställningen automatiskt i en tillsvidareanställning enligt 5 § 2 st. LAS – arbetstagaren blir ”inlasad”.[48] Tiden räknas här separat för respektive anställningsform.

2007, efter reformens införande, gjorde TCO en anmälan till Europeiska kommissionen rörande Sveriges bristande genomförande av visstidsdirektivet.

---

[44] Se exempelvis M. Rönnmar, ”Det svenska arbetsrätts- och arbetsmarknadssystemet i EU – samspel och konflikt under 20 år”, *Europarättslig tidskrift*, Nr 2, 2015, s. 267–291.

[45] Direktiv 1999/70/EG.

[46] Se också prop. 1973:129, s. 144 ff. och prop. 1981/82:71, s. 38 ff.

[47] Vikariatsanställningen förutsätter en koppling till ledig person eller ledig befattning.

[48] Se AD 2004:58, som rörde sådan ”inlasning” av en vikarierande universitetslektor vid Lunds universitet.

Efter en lång process avgav kommissionen två motiverade yttranden (2013 och 2014) i vilka de fann att det svenska genomförandet av klausul 5 i visstidsdirektivet var bristfälligt. 2016, efter flera försök att revidera regleringen av tidsbegränsad anställning, infördes en ny regel i anställningsskyddslagen. Enligt 5a § 2p. LAS övergår en allmän visstidsanställning också till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete, och anställningarna följt på varandra.[49]

3.5. Läraranställningar och forskaranställningar

3.5.1. Inledning

Läraranställningar regleras i kapitel 3 i högskolelagen och kapitel 4 i högskoleförordningen.[50] Högskolelagen anger att för utbildning och forskning ska det finnas professorer och lektorer anställda som lärare vid universitet och högskolor. I högskoleförordningen regleras anställning som professor, lektor och biträdande universitetslektor. Efter den s.k. autonomireformen reglerar alltså nu varje universitet och högskola i sin anställningsordning vilka ytterligare lärarkategorier som ska finnas, liksom vilka närmare behörighetskrav och bedömningsgrunder som gäller för respektive läraranställning (jfr 3:6 HL och 4:3–4:4a HF). Det finns också möjlighet att sluta kollektivavtal om läraranställningar, såsom det centrala kollektivavtalet om postdoktorsanställningar.

Lunds universitets anställningsordning framhåller att goda lärare är en förutsättning för Lunds universitet att nå framgång i såväl utbildning och forskning som samverkan med samhället i stort. Lunds universitet ska vara en attraktiv arbetsplats där personlig och professionell utveckling främjas. En utgångspunkt är att anställningar som avser utbildning och forskning ska vara läraranställningar tillsvidare, och att de tidsbegränsade läraranställningarna, såsom postdoktor och biträdande universitetslektor, är avsedda för meritering inom forskning och utbildning och förberedelse för en fortsatt akademisk karriär (avsnitt 1). Anställningen som biträdande universitetslektor innefattar också en rätt till prövning för befordan till tillsvidareanställd universitetslektor (se nedan avsnitt 3.5.2.).

Anställningsordningen innehåller universitetets regler för anställning. Mot bakgrund av fakulteternas skilda traditioner och förutsättningar har fakulteterna getts möjlighet att genom egna föreskrifter ytterligare precisera behörighetskrav och bedömningsgrunder – vilket också har skett i stor omfattning och med olika precisionsgrad. Fakulteterna får emellertid inte sänka kraven vad gäller behörighetskraven.

Anställningsordningen klargör också att Lunds universitet ställer som krav att sökande till anställning som universitetsadjunkt, universitetslektor eller professor, som en del av den pedagogiska skickligheten, ska ha genomgått

[49] Se prop. 2015/16:62. – Det finns också regler i anställningsskyddslagen om information, varsel och överläggning kopplade till tidsbegränsade anställning.

[50] Anställning som doktorand regleras i kapitel 5 i högskoleförordningen.

högskolepedagogisk utbildning relaterad till SUHF:s nationella mål omfattande minst fem veckor.[51]

Universitetslektorsanställningen är en central läraranställning som tar sin utgångspunkt i universitetets forskningsanknutna utbildning, sammanflätningen av utbildning och forskning samt samverkan med det omgivande samhället. Universitetslektorsanställningen regleras (bland annat vad avser behörighetskrav och bedömningsgrunder) i 4:4 HF och i anställningsordningen avsnitt 3.2.1. *Universitetsadjunktsanställningen* regleras i samma avsnitt av anställningsordningen. Regler om befordran av en tillsvidareanställd universitetsadjunkt till anställning som universitetslektor återfinns i avsnitt 4 i anställningsordningen. Anställning som universitetslektor och universitetsadjunkt kan tidsbegränsas med stöd av anställningsskyddslagen, exempelvis som allmän visstidsanställning eller vikariatsanställning enligt 5 § LAS. Den tidsbegränsade anställningen kan sedan efter en viss tid och enligt reglerna i anställningsskyddslagen automatiskt omvandlas till tillsvidareanställning – och arbetstagaren ”lasas-in” – som universitetslektor eller universitetsadjunkt utan öppen utlysning och sakkunnigprövning.

3.5.2. Särskilt om forskaranställningar och meriteringsanställningar

Forskaranställningen kan tidsbegränsas med stöd av anställningsskyddslagen. Det handlar vanligen om en allmän visstidsanställning enligt 5 § 1p. LAS (eftersom det sällan finns en koppling till ledig arbetstagare eller ledig befattning, vilket krävs för vikariatsanställning). En tidsbegränsad forskaranställning kan sedan efter en viss tid och enligt reglerna i anställningsskyddslagen automatiskt omvandlas till tillsvidareanställning, och arbetstagaren ”lasas-in” som forskare. En institution kan också välja att anställa en forskare som har fått ett flerårigt externt forskningsanslag, sökt i eget namn och i konkurrens, tillsvidare från anställningens början.

Enligt högskoleförordningen ska examinator vara lärare vid universitetet eller högskolan.[52] Motsatsvis följer alltså av reglering i högskoleförordningen och Lunds universitets anställningsordning att forskare inte är lärare, utan teknisk-administrativ personal. Forskare kan inte examinera och deltar också vanligtvis i mindre omfattning i undervisningen (se vidare avsnitt 3.6 för en diskussion om uppsägning av tillsvidareanställda forskare och kapitel 4 för en diskussion om förekomsten av forskaranställningar vid Lunds universitet och den praktiska hanteringen av desamma vid olika fakulteter och verksamheter).

Postdoktorsanställningen regleras i ett centralt kollektivavtal.[53] Avtalet gäller arbetstagare som anställs som postdoktor, och som i huvudsak ska bedriva forskning. Även undervisning kan ingå i arbetsuppgifterna, dock till högst en

---

[51] Anställningsordningen innehåller också regler för hur man ska hantera att sådan pedagogisk utbildning saknas (avsnitt 1).

[52] Se UKÄ/Mikael Herjevik, *Rättssäker examination. En vägledning från Universitetskanslerämbetet*, (3 uppl., UKÄ, Stockholm 2017), s. 30 f.

[53] Se Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor, slutet mellan Arbetsgivarverket och OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, Saco-S, och Facket för Service och Kommunikation (SEKO).

femtedel av arbetstiden.[54] En postdoktor får anställas tills vidare dock längst två år. Anställningen får förlängas om det finns särskilda skäl (såsom ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet och klinisk tjänstgöring).[55]

Den *biträdande universitetslektorsanställningen* reglerades under perioden 2001–2011 i högskoleförordningen, men ersattes i och med den s.k. autonomireformen av en mer allmän meriteringsanställning i 12a § HF, som möjliggjorde lokal reglering på lärosätesnivå. Vid Lunds universitet slöts ett lokalt kollektivavtal om biträdande lektorsanställning med rätt att bli prövad för befordran till universitetslektor.[56]

Forskarkarriärutredningen fick bland annat i uppdrag att utreda hur meriteringsanställningen i högskoleförordningen kunde förändras i syfte att skapa en attraktiv forskarkarriär, och hur användningen av på varandra följande tidsbegränsade anställningar under lång tid i högskolan kunde motverkas. Forskarkarriärutredningen föreslog ett återinförande av anställningen som biträdande universitetslektor i högskoleförordningen som ett led i skapandet av ett mer attraktivt och enhetligt karriärssystem.[57]

Den biträdande universitetslektorsanställningen regleras nu i 4a § och 12a– 12c §§ HF och i Lunds universitets anställningsordning avsnitt 3.2.1 och 4. En biträdande universitetslektor får anställas tills vidare, dock längst under en tid på minst fyra och högst sex år som bestäms av högskolan före anställningens utlysning. Syftet med anställningen är att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en anställning som lektor. En anställning får förnyas, dock högst sammanlagt två år, om det på grund av den biträdande lektorns sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen (12a §HF).[58]

Behörig att anställas som biträdande universitetslektor är den som har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens högst fem år innan tiden för ansökan av anställningen som biträdande universitetslektor har gått ut. (I det tidigare gällande lokala kollektivavtalet var denna period sju år.)[59] Även den som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått

---

[54] En förutsättning för tillämpning av postdoktorsavtalet är att arbetstagaren inte tidigare varit anställd som postdoktor med stöd av det aktuella kollektivavtalet under mer än ett år inom samma eller närliggande ämnesområde vid samma lärosäte/myndighet.

[55] Här finns inte utrymme för en fördjupning i den omdebatterade frågan rörande postdoktorsstipendier för inresande och utresande från svenska lärosäten, liksom nationella postdoktorsstipendier (exempelvis inom ekonomiämnet). Den frågan anknyter också till diskussionen om – och den nya regleringen i högskoleförordningen rörande – doktorandstipendier, se vidare SOU 2016:29 och SOU 2018:3 samt Mats Ericssons och Ivar de la Cruzs debattinlägg i SvD, ”Skandal att staten utnyttjar forskare”, 13 juni 2018.

[56] Se Lokalt kollektivavtal om meriteringsanställning – biträdande universitetslektorer Dnr PE 2013/365 mellan Lunds universitet, Saco-S, OFR/S och SEKO.

[57] Se SOU 2016:29, s. 197 ff.

[58] Av 12a § 3 st. framgår att regeln är semidispositiv, och att avvikande reglering kan beslutas i kollektivavtalets form.

[59] De Naturvetenskapliga och Medicinska fakulteterna liksom Sveriges Unga Akademi har i samtal fört fram kritik mot denna femårsgräns, som de menar är alltför kort för att kunna bedöma de sökandes självständighet som forskare. Majoriteten av fakulteterna vid Lunds universitet tycker dock att femårsgränsen är lämplig, och inte endast möjliggör en sådan bedömning utan också motverkar en lång ”stapling” av tidsbegränsade anställningar i den

motsvarande kompetens tidigare kan komma i fråga om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl anses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller andra liknande omständigheter (4a § HF).[60] Varje högskola bestämmer själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en biträdande universitetslektor, och inför en sådan anställning ska högskolan även ställa upp de bedömningsgrunder som kommer att tillämpas vid befordran till lektor. I Lunds universitets anställningsordning anges att god förmåga att utveckla och genomföra forskning, eller konstnärlig forskning av hög kvalitet samt pedagogisk förmåga ska utgöra bedömningsgrunder vid anställning, och bedömningen i övrigt ska göras med utgångspunkt i den fastställda kravprofilen.

En biträdande universitetslektor ska efter ansökan befordras till en tillsvidareanställning som universitetslektor om han eller hon har behörighet för anställning som universitetslektor och vid en prövning bedöms lämplig för en sådan anställning enligt de bedömningsgrunder som ska tillämpas i befodringsärendet (12c § HF). Den biträdande universitetslektorsanställningen utgör alltså en s.k. *tenure track*-anställning, och rätten till prövning för befordran är inte beroende av anställningens framtida finansiering eller verksamhetens undervisnings- eller forskningsbehov vid befordringstillfället. Den strategiska bedömningen av verksamhetens behov av den biträdande universitetslektorsanställningen – och efter framgångsrik befordran, sedermera universitetslektorsanställningen – görs vid tillfället då beslut fattas om att utlysa den biträdande universitetslektorsanställningen. Om arbetsbrist därefter skulle uppstå, exempelvis p.g.a. medelsbrist, så får den lösas med hjälp av anställningsskyddsreglerna om saklig grund, omplacering, turordning och företrädesrätt till återanställning (se vidare avsnitt 3.6).[61]

Forskarkarriärutredningen framhöll också att anställning som biträdande universitetslektor ska föregås av utlysning nationellt, och om inte särskilda skäl talar emot, även internationellt. Externa bedömare ska medverka i rekryteringsprocessen. Mobilitet bör vara meriterande, och syftet med anställningen är att attrahera de bäst kvalificerade kandidaterna samt att främja mobilitet och jämställdhet.[62] Utredningen föreslog också införandet av ett nationellt mål – en ökning med 50 procent under perioden 2017–2022 – för att öka antalet biträdande universitetslektorsanställning.

3.5.3. Särskilt om professorsanställningar samt adjungerade lärare, förenade anställningar och lärare inom konstnärlig verksamhet och

Professorsanställningen är den främsta läraranställningen. Professorer ska som huvudregel anställas tillsvidare, med undantag för professorer inom konstnärlig

---

akademiska karriären och möjliggör en föryngring av lärargruppen. Det finns inget rättsligt utrymme för avvikande reglering i anställningsordning eller kollektivavtal.

[60] I sitt remissvar till utredningens betänkande föreslog Lunds universitet – för att kunna öka användningen av biträdande universitetslektorsanställningen vid den Medicinska fakulteten, dock utan framgång – att särskilda skäl också skulle omfatta klinisk tjänstgöring samt att biträdande lektorsanställningen skulle gå att förena med anställning vid sjukvård enligt 4:2 HF.

[61] Jfr i detta sammanhang den Medicinska fakultetens tjänstestrategi för lärare och forskare, och de två olika kategorier av biträdande universitetslektorer respektive universitetslektorer, kopplade bland annat till anställningarnas finansiering, som där diskuteras.

[62] Se SOU 2016:29, s. 202.

verksamhet, adjungerade professorer och gästprofessorer (9–12 §§ HF). Professorsanställningen regleras i högskolelagen, högskoleförordningen och Lunds universitets anställningsordning. Regler om behörighetskrav och bedömningsgrunder återfinns i 4:3 HF och anställningsordningen avsnitt 3.2.1.

Man kan bli anställd som professor efter en öppen utlysning i konkurrens, man kan bli befordrad till professor, och man kan bli kallad som professor.

Den s.k. autonomireformen innebar en avreglering också av rätten för tillsvidareanställda universitetslektorer att bli prövade för befordran till professor. Lunds universitet valde att behålla en möjlighet – men att avskaffa rätten – att bli befordrad till professor. Beslut om prövning om befordran till professor ska vid Lunds universitet baseras på ett strategiskt övervägande, vari ska ingå en bedömning om den anställde lämnat dokumenterade bidrag till verksamhetens utveckling och bedöms lämplig för befordran. Den anställde ska uppvisa progression inom pedagogisk och vetenskaplig/konstnärlig skicklighet, sett ur ett övergripande och långsiktigt perspektiv och ska prövas mot behörighetskraven och bedömningsgrunderna för professorsanställning (avsnitt 4 i anställningsordningen). Fakulteterna har tagit fram föreskrifter eller utvecklat rutiner rörande precisering av behörighetskrav och bedömningsgrunder samt processen för befordran och strategisk prövning (se vidare kapitel 4).

En högskola får kalla en person till anställning som professor om anställningen av personen är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid högskolan. Skälen för varför anställningen är av särskild betydelse ska dokumenteras. Endast den som är behörig att anställas som professor kan kallas, beslut om kallande fattas av rektor. Vid Lunds universitet har man antagit föreskrifter om handläggning inför rektors beslut att kalla till anställning som professor.[63]

En *gästprofessor* ska uppfylla behörighetskraven för anställning som professor och ha en specifik kompetens av värde för den aktuella verksamheten. En professor kan efter pensionering anställas i en tidsbegränsad anställning som *seniorprofessor* med stöd av 5 § 4p. LAS.[64] En *adjungerad professor* ska anställas tillsvidare dock längst till en viss tidpunkt (och sammanlagt högst i tolv år) (4:11 HF). Enligt Lunds

---

[63] Dnr STYR 2015/137.

[64] Enligt 32a § LAS har en arbetstagare rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år. Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna anställningen vid utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år ska arbetsgivaren enligt 33 § ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg. Vid ett sådant avslutande av anställningen finns inget krav på saklig grund. En bred parliamentarisk överenskommelse om höjd pensionsålder och ålder för avgångsskyldighet slöts under 2017 (där avgångsskyldigheten successivt föreslås höjas från 67 till 69 år). Som ett led i strävan efter aktivt åldrande gäller vid Lunds universitet också det centrala kollektivavtalet om delpension för arbetstagare hos staten. – Regler om avgångsskyldighet utgör enligt EU-domstolen i princip särbehandling p.g.a. ålder och kan komma att stå i strid med förbudet mot åldersdiskriminering. EU-domstolen fann emellertid i det s.k. *Hörnfeldt*-målet, mål C-141/11 *Torsten Hörnfeldt* v. *Posten Meddelande AB*, att de svenska reglerna om avgångsskyldighet kunde rättfärdigas, och var förenliga EU-rätten, se vidare A. Numhauser-Henning och M. Rönnmar, ”Compulsory Retirement and Age Discrimination – The Swedish Hörnfeldt Case Put in Perspective” i P. Lindskoug m.fl. (red.), *Essays in Honour of Michael Bogdan* (Juristförlaget i Lund, Lund 2013). – Professorer kan fortsätta att vara verksamma vid universitetet efter pension, som *professor emerita* och *emeritus*, se vidare Föreskrifter om pensionerade professorers verksamhet (Dnr LS 2009/542). – *The Norma Elder Law Research Environment* (www.jur.lu.se/elderlaw) vid den Juridiska fakulteten vid Lunds universitet bedriver omfattande och gränsöverskridande forskning om äldrerätt och äldres rättsliga ställning.

universitets anställningsordning (avsnitt 2.2.1) ska en adjungerad professor ha sin huvudsakliga verksamhet utanför universitets- och högskoleväsendet. Personen ska uppfylla behörighetskraven för att anställas som professor, men avsteg från detta kan göras om personen har en unik kompetens av särskild vikt för den aktuella verksamheten eller för att stärka verksamhetens anknytning till det omgivande samhället. *Adjungerade universitetslektorer* och *universitetsadjunkter* kan också anställas med stöd av ett centralt kollektivavtal.[65] Anställning som professor eller universitetslektor kan förenas med anställning vid en sjukvårdsenhet som är upplåten för medicinsk utbildning och forskning (3:8 HL). En *förenad anställning* ska enligt anställningsordningen (avsnitt 2.2.1.) tillföra klinisk kompetens till undervisning och forskning. En *lärare inom konstnärlig verksamhet* får anställas tillsvidare dock längst fem år (en sådan anställning får förnyas och vara sammanlagt i högst tio år (HF 4:10)). Denna särskilda grund för tidsbegränsning är av stor betydelse för verksamheten inom delar av den Konstnärliga fakulteten, exempelvis för utbildningen vid Musikhögskolan.

3.6. Anställningsskydd

3.6.1. Inledning

Anställningsskyddslagen är tillämplig på både privat och offentlig sektor, och innehåller centrala regler om anställningsskydd vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist och personliga skäl. Detta allmänna anställningsskydd kompletteras av regler i bland annat lagen om offentlig anställning och kollektivavtal i staten om turordning och omställning, som är tillämpliga i arbetsbristsituationer.

Den grundläggande spänningen mellan det grundlagsstadgade och meritokratiska systemet för att öppet utlysa läraranställningar i konkurrens och anställningsskyddsregler rörande automatisk omvandling till tillsvidareanställning, omplacering, turordning och företrädesrätt har redan berörts. En annan spänning i anställningsskyddet är kopplad till det faktum att Lunds universitet i arbetsrättsligt hänseende i princip är att betrakta som *en* arbetsgivare, medan verksamheten i praktiken är mångfacetterad och präglas av decentralisering och en hög grad av självbestämmande. Vidare finns det en inbyggd spänning – som på alla mer eller mindre segmenterade arbetsmarknader – mellan tillsvidareanställda lärare med goda och trygga villkor och en växande grupp lärare och forskare med tidsbegränsade och/eller prekära anställningar. Man kan i detta sammanhang konstatera att ett arbete med att skapa goda och tydliga karriärvägar för fler lärare och forskare, långsiktigt kan öka risken för att övertalighet och uppsägningar kan komma att involvera fler grupper av arbetstagare.[66]

---

[65] Se det centrala kollektivavtalet om tidsbegränsad anställning för adjungerad lärare.

[66] Här finns inte utrymme för att närmare presentera regler om tvistelösning, information, varsel, överläggning och förhandling vid uppsägningar i staten och vid universitet och högskolor. Inte heller finns det utrymme för att utveckla resonemanget rörande de sanktioner som kan bli aktuella vid brott mot anställningsskyddslagen, se vidare A. Andersson m.fl., *Arbetsrätten i staten*, 2 uppl. (Studentlitteratur, Lund 2004) och K. Källström och J. Malmberg, *Anställningsförhållandet. Inledning till den individuella arbetsrätten*, 4 uppl. (Iustus, Uppsala 2016). – Se för en fördjupad analys av svenskt anställningsskydd M. Rönnmar, *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet. En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext* (Juristförlaget i Lund, Lund 2004) och A. Numhauser-Henning och M. Rönnmar, ”Det flexibla svenska anställningsskyddet”, *Juridisk Tidskrift*, 2010–11, s. 382–411.

3.6.2. Uppsägning p.g.a. personliga skäl respektive arbetsbrist

Varje uppsägning kräver saklig grund enligt 7 § LAS. Arbetstagare har rätt till lagstadgad uppsägningstid enligt 11 § LAS.[67] Uppsägningstidens längd vid Lunds universitet bestäms och förlängs dessutom i arbetsbristsituationer som en följd av omställningsavtalet.[68] Vid uppsägning på grund av arbetsbrist får arbetstagaren en längre uppsägningstid genom omställningsavtalet än den som följer av anställningsskyddslagen eller annat centralt kollektivvatal. Den sammanlagda uppsägningstiden i anställning kan då maximalt uppgå till 12 månader.

En uppsägning kan vidtas antingen p.g.a. arbetsbrist eller p.g.a. personliga skäl. Arbetsbrist är alla de uppsägningsskäl som inte hänför sig till arbetstagaren personligen, och omfattar ekonomiska, organisatoriska eller andra verksamhetsrelaterade skäl. Arbetsbrist utgör i princip utgör saklig grund för uppsägning. Arbetsbrist definieras allmänt som de uppsägningsskäl som inte hänför sig till arbetstagaren personligen, dvs. ekonomiska, organisatoriska eller andra verksamhetsrelaterade skäl. Anställningsskyddet i anställningsskyddslagen bygger på förutsättningen att en uppsägning betraktas som orsakad antingen av arbetsbrist eller personliga skäl.[69]

Utgångspunkten för det lagstadgade anställningsskyddet är att arbetsgivaren i möjligaste mån ska undvika friställningar, och att en uppsägning därför alltid ska utgöra sista utvägen. Innan arbetsgivaren går så långt som till uppsägning är han skyldig att med mindre ingripande åtgärder ha försökt komma till rätta med problemet.[70] Medan arbetsbrist alltid utgör saklig grund så sker vid en uppsägning på grund av personliga skäl en mer ingående prövning av arbetsgivarens beslut, överväganden och agerande. Arbetsdomstolen gör här en intresseavvägning mellan arbetsgivarens intresse av att avsluta anställningen och arbetstagarens intresse av att behålla anställningen. Domstolen prövar om arbetsgivaren i tillräcklig utsträckning har försökt undvika uppsägning genom att vidta andra mindre ingripande åtgärder, såsom omplacering, rehabilitering, anpassning, eller utbildning. Arbetsgivarens skyldigheter i detta sammanhang har sammanfattats i arbetsgivarens lojalitetsplikt vid uppsägningssituationer. I prövningen fästs bland annat (vid sidan om arbetsplatsens storlek, arbetstagarens ställning och anställningstidens längd) stor vikt vid om arbetsgivaren genom varningar eller andra åtgärder har gjort arbetstagaren medveten om risken för uppsägning, och därigenom gett honom eller henne en möjlighet att bättra sig. Centralt för prövningen är de slutsatser rörande arbetstagarens fortsatta lämplighet för arbete som man kan dra av de aktuella händelserna.

---

[67] Genom ett avskedande så avbryter arbetsgivaren anställningen istället med omedelbar verkan (4 och 18 §§ LAS) Ett avskedande får endast äga rum när arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

[68] Se Avtal om omställning, slutet av Arbetsgivarverket och OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, Saco-S och SEKO, som ersatte ett tidigare Trygghetsavtal. Syftet med omställningsavtalet är att stödja arbetslinjen och individens möjlighet till ett längre arbetsliv samt den förändring och omstrukturering av de statliga verksamheterna som krävs vid var tid.

[69] Arbetsdomstolen har också utvecklat principer om s.k. fingerad arbetsbrist och splittrad motivbild för situationer då gränsen mellan arbetsbrist och personliga skäl är mer oklar, se exempelvis från senare rättspraxis AD 2017:58.

[70] Se prop. 1981/82:71, s. 65. Se också AD 1993:101.

3.6.3. Omplacering, turordning, företrädesrätt till återanställning och omställning

En uppsägning är aldrig sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig (7 § 2 st. LAS). Arbetsgivaren är skyldig att göra en noggrann omplaceringsutredning. Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet är vidsträckt, och omfattar i princip hela verksamheten – vilket innebär att omplaceringsskyldigheten inte endast omfattar avdelningen, institutionen eller fakulteten, utan hela Lunds universitet. Arbetsgivaren är dock inte skyldig att inrätta eller skapa några nya tjänster. För att en omplacering ska bli aktuell krävs också att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det nya arbetet. Arbetsgivaren ska i första hand försöka omplacera arbetstagaren inom ramen för anställningen, och först i andra hand erbjuda arbetstagaren en annan, helst likvärdig, anställning inom verksamheten.[71]

Anställningsskyddslagens turordningsregler avgör vilka arbetstagare som ska sägas upp i en arbetsbristsituation. Arbetstagarnas plats i turordningen bestäms av principen sist-in-först-ut (22 § LAS). Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid, och vid lika anställningstid så ger högre ålder företräde. Turordningen bestäms inom ramen för en turordningskrets, som i sin tur hänför sig till driftsenheten och kollektivavtalsområdet. Om arbetstagaren endast efter omplacering kan beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren gäller som en förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för arbetet. Som utgångspunkt för bedömningen gäller att arbetstagaren skall ha de allmänna kvalifikationer som normalt krävs av den som söker en sådan anställning som det är fråga om. En jämförelse skall alltså göras med de krav som arbetsgivaren skulle kunna ställa vid en nyanställning till det aktuella arbetet. Det krävs inte att arbetstagaren från början fullständigt behärskar de nya arbetsuppgifterna utan endast att han eller hon har möjlighet att inom rimlig tid lära sig dem. En viss kortare inlärningsperiod måste arbetsgivaren acceptera, men arbetstagaren kan inte göra anspråk på en mer regelrätt omskolning.[72]

Turordningsreglerna är semidispositva vilket medför att turordningskretsarnas närmare innehåll, liksom andra generella turordningsfrågor, kan bestämmas och preciseras i kollektivavtal. Så har skett inom staten, och det statliga turordningsavtalet TurA-S är tillämpligt vid Lunds universitet.[73] 3 § i TurA-S anger att istället för reglerna i 22 § LAS så ska turordning vid uppsägning omfatta arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter hos myndigheten på den

---

[71] Se exempelvis AD 2016:15 som handlade om Blekinge Tekniska Högskolas uppsägning av två universitetslektorer i sociologi p.g.a. arbetsbrist, och frågan huruvida arbetsgivaren hade varit skyldig att omplacera dem till två lediga anställningar som universitetslektor i ämnet omvårdnad/vårdvetenskap, och om arbetstagarna hade haft tillräckliga kvalifikationer för de lediga befattningarna. Arbetsdomstolen slog fast att de aktuella personerna ”inte hade doktorsexamen inom omvårdnad/vårdvetenskap eller akademiska kvalifikationer som kunde jämställas med en sådan examen [vilket] innebär enligt Arbetsdomstolens mening att de inte uppfyllde en sådan faktiskt uppställd – och inte obefogad eller överdriven – grundläggande allmän kvalifikation för befattningarna som lektor i ämnet som inte kan botas genom t.ex. allmän akademisk och pedagogisk skicklighet, lång akademisk erfarenhet eller en upplärningstid”. De aktuella personerna befanns därför inte ha tillräckliga kvalifikationer för de lediga befattningarna.

[72] Se prop. 1981/82:71, s. 56 f.

[73] I en konkret arbetsbristsituation så kan anställningsskyddslagens turordningsregler också sättas åt sidan genom att arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen kommer överens och, även på lokal nivå, avtalar om en s.k. avtalsturlista (2 § 3 st. LAS).

ort där arbetsbristen finns.[74] – En följd av denna turordningsregel är att tillsvidareanställda forskare som sägs upp p.g.a. arbetsbrist när den externa forskningsfinansieringen är slut (ibland långt i förväg eftersom uppsägningstiden kan vara tolv månader) ofta anses utgöra en s.k. ”enmansturordningskrets”, då det inte anses finnas någon annan med jämförbara arbetsuppgifter. Annat är ofta fallet vid övertalighet bland universitetslektorer och uppsägning p.g.a. arbetsbrist, då universitetslektorer är verksamma i både undervisning och forskning inom ett bredare ämnesområde och flera arbetstagare kan anses ha jämförbara arbetsuppgifter.

Enligt 25 § LAS har arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § LAS, exempelvis en vikarierande universitetslektor eller universitetsadjunkt eller en forskare med allmän visstidsanställning, och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren och har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen. Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades och därefer till dess att nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Företrädesrätten gäller inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde.[75] I staten, och vid Lunds universitet, innebär reglerna i Regeringsformen, lagen om offentlig anställning och anställningsförordningen om förtjänst och skicklighet att företrädesrätten får en någon annan innebörd än på den privata arbetsmarknaden.[76]

I det svenska arbetsrätts- och arbetsmarknadssystemet utgör trygghets- och omställningsavtalen ett betydelsefullt komplement till det lagstadgade anställningsskyddet, arbetslöshetsförsäkringen och den aktiva arbetsmarknadspolitiken. Det statliga omställningsavtalet, som ersatte det tidigare Trygghetsavtalet för några år sedan, är tillämpligt både vid uppsägningar p.g.a. arbetsbrist och när tidsbegränsade anställningar löper ut. Kvalificeringstid och rätt till stöd varierar beroende på anställningsform och kvalifikationstid. Omställningsavtalet innebar begränsningar i skyddet för tidsbegränsat anställd personal (vilket SULF under förhandlingarna reserverade sig mot), vilket har stor betydelse för doktorander och tidsbegränsat anställda forskare och lärare. Vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist kan omställningsavtalet ge rätt till individuellt stöd från Trygghetsstiftelsen med syfte att få ny anställning eller starta eget och olika former av ekonomisk kompensation.

---

[74] Arbetsdomstolen har utvecklat en rättspraxis i förhållande till Tur-AS, se exempelvis AD 1997:33 och AD 2010:94. – Se vidare exempelvis A. Andersson m.fl., *Arbetsrätten i staten*, 2 uppl. (Studentlitteratur, Lund 2004), s. 292 ff.

[75] Enligt 7 § i TurA-S, som ersätter 25 § 3 st. LAS och blir tillämplig i de fall arbetsgivaren har flera driftsenheter eller olika kollektivavtalsområden. Enligt 7 § gäller då att turordning vid företrädesrätt till återanställning ska omfatta arbetstagare vid myndigheten.

[76] Se exempelvis A. Andersson m.fl., *Arbetsrätten i staten*, 2 uppl. (Studentlitteratur, Lund 2004), s. 312 ff. och 292 ff.

4. Karriärvägar, anställningsmönster och kompetensförsörjning vid Lunds universitet

Detta kapitel syftar till en presentation och analys av befintliga anställningsmönster och karriärvägar vid Lunds universitet, och arbete med att skapa goda och tydliga karriärvägar. På grund av rapportens begränsade omfång är det emellertid endast möjligt att lyfta fram ett mindre antal specifika frågor och exempel. De rekommendationer rörande fortsatt arbete med goda och tydliga karriärvägar som ges i kapitel 5 utgår dock också i stor utsträckning från fakulteternas erfarenheter och önskemål, såsom de har framkommit vid möten med olika verksamhetsföreträdare och av annat underlag.[77]

I betänkandet från Forskarkarriärutredningen diskuteras ett antal övergripande trender rörande anställningsmönster och anställningar vid svenska universitet och högskolor. Under perioden 2001–2014 har det skett en kraftig ökning av antalet professorer (77 procent) respektive lektorer (52 procent). Under samma period har det också skett en kraftig ökning av kategorin annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen (76 procent). Antalet anställda med beteckning postdoktor har tiodubblats från år 2006 till år 2014, medan det endast har skett en liten ökning av antalet meriteringsanställda forskarassistenter och biträdande universitetslektorer under perioden 2001–2014.

Andelen kvinnor har ökat i samtliga kategorier, förutom bland postdoktorer där den har minskat något. Vidare framhålls att inslaget av internrekrytering är stort och inslaget av mobilitet lite. De flesta lärare och forskare med doktorsexamen har disputerat vid det egna lärosätet.[78] En rapport från Vetenskapsrådet från 2016 visar att sammantaget för alla ämnesområden så var strax över 60 procent av professorerna vid de större lärosätena internt rekryterade. Över 60 procent av de meriteringsanställda är forskarutbildade vid det lärosäte där de är anställda. Postdoktorer vid de större universiteten uppvisar högst grad av internationell och lägst grad av intern rekrytering.[79]

De två bilderna nedan visar anställningsmönster vid Lunds universitet och förekomsten av olika anställningar under perioden 2008–2017, liksom könsfördelningen i olika kategorier av lärar- och forskaranställningar. De nationella trenderna återfinns på Lunds universitet. Under perioden 2008–2017 har antalet anställda i gruppen annan forskande och undervisande personal ökat betydligt. Antalet meriteringsanställningar är relativt litet år 2017 (197 heltidsekvivalenter för postdoktorer och 120 heltidsekvivalenter för biträdande universitetslektorer) och har varit relativt stabilt under hela perioden. Mer än 60 procent av meriteringsanställningarna utgörs av postdoktorsanställningar.

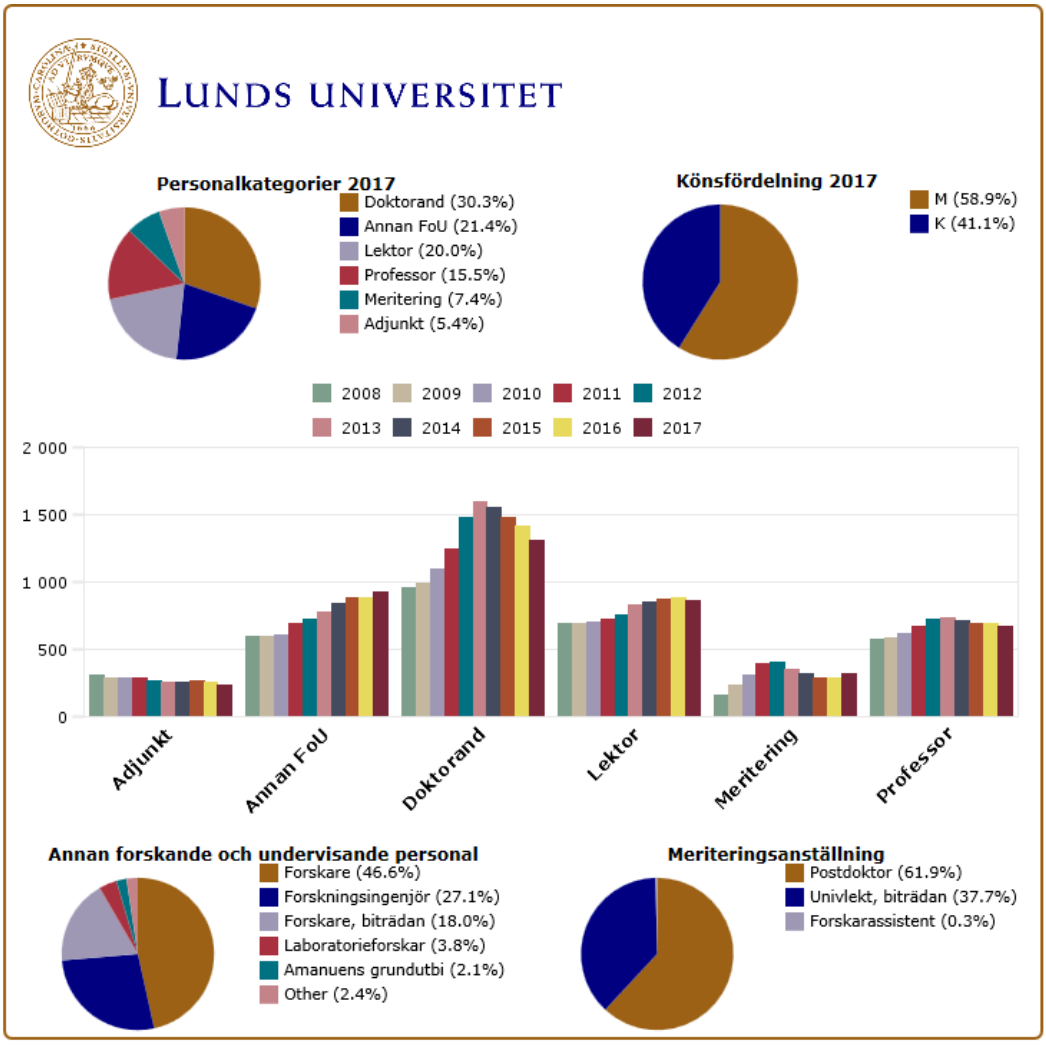
---

[77] Se exempelvis också SOU 2016:29 med goda exempel från andra lärosäten och svenska och internationella lärosäten och LERU, *Tenure and Tenure Track at LERU Universities: Models for Attractive Research Car*eers in Europe, LERU Advice Paper, No 17, September 2014 och LERU, *Delivering talent: Career of researchers inside and outside academia*, LERU Position Paper, June 2018.

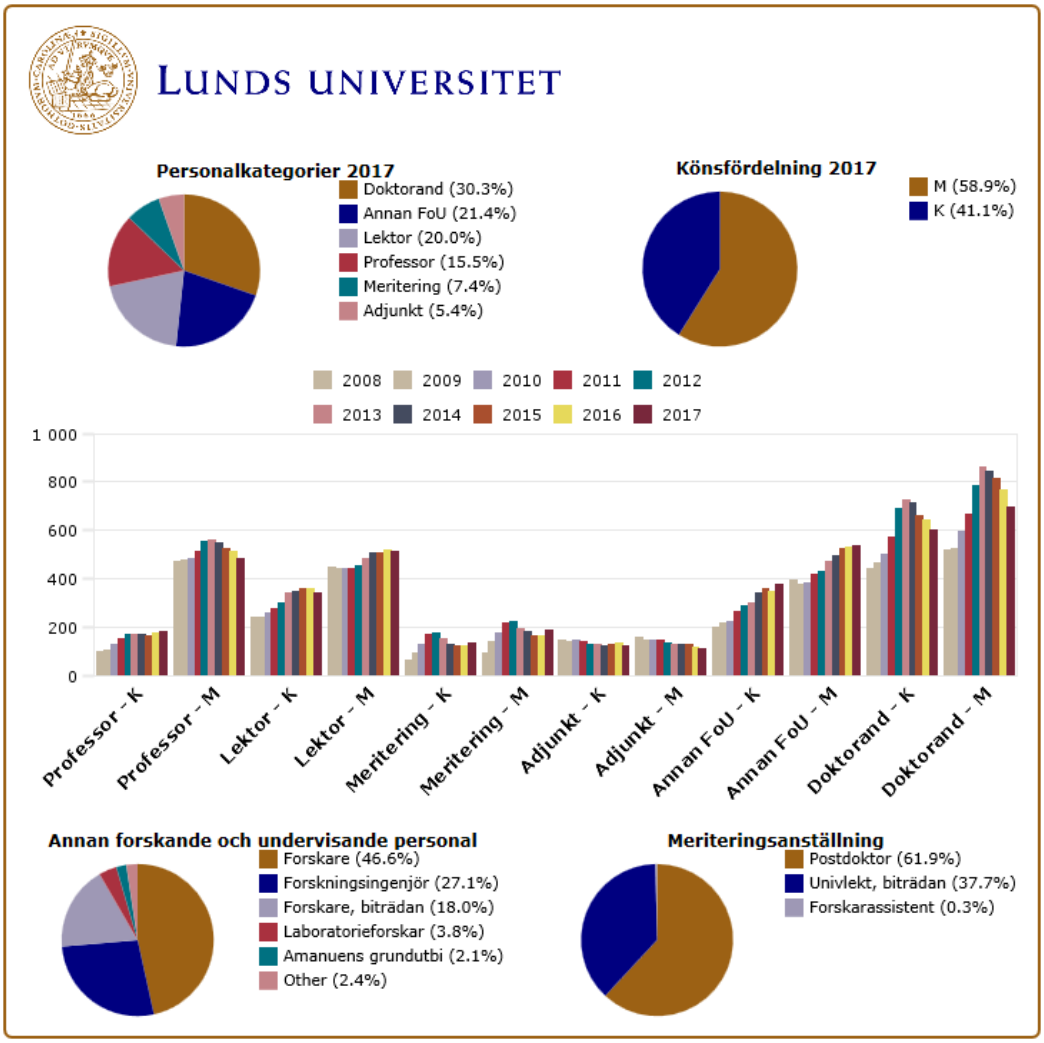
[78] Se SOU 2016:29, s. 170 ff.

[79] Se Vetenskapsrådet/S. Gerdes Barriere, P. Baard och J. Nordstrand, *Rekrytering av forskare och lärare med doktorsexamen vid svenska lärosäten. En strukturell analys av lärosätenas rekrytering – internt, nationellt och internationellt* (Vetenskapsrådet, Stockholm 2016).

Könsfördelningen är ojämn i professors- och universitetslektorsgruppen, där kvinnor är i minoritet. Anmärkningsvärt är att männen är överrepresenterade också i meriteringsanställningsgruppen, doktorandgruppen, och i gruppen annan forskande och undervisande personal.[80]



[80] Underlaget rörande det statistiska materialet är hämtat från KUBEN.



Samtliga fakulteter identifierar rekrytering och kompetensförsörjning som prioriterade verksamhetsfrågor, och stor omsorg läggs vid rekryteringsprocessen. I detta sammanhang blir frågor kring öppen utlysning och kravprofilens utformning särskilt viktig, inte minst för att öka rekryteringsbasen och främja extern rekrytering, jämställdhet, mångfald och internationalisering. Anställningar ska alltså som huvudregel utlysas i öppen, och helst internationell, konkurrens. Samtidigt finns det, som diskussionen i kapitel 3 har visat, ett visst utrymme för undantag i form av särskilda skäl i 6 § anställningsförordningen. Enligt min mening bör detta undantag utnyttjas när så är befogat. Utlysning av anställning som har sin grund i extern finansiering av forskning, som har sökts och ska utföras av viss namngiven forskare, riskerar att ses som ett ”spel för gallerierna” och kan i förlängningen riskera att försvaga tilltron till rekryteringsprocessen, i alla fall om ett ”felaktigt” utfall av anställningsprocessen (dvs. att någon annan än den namngivne forskaren befinns vara bäst meriterad) leder till att anställningsförfarandet avbryts.[81] En annan sak är att man bör sträva efter att

[81] I SULF:s rapport om rekryteringsprocesserna i högskolan poängteras att utlysning av anställning *inte* behöver ske i dylika fall, se SULF/A. Lundgren, G. Claesson Pipping och K. Åmossa, *Ett spel för galleriet? Om anställningsprocesserna i akademin* (SULF, Stockholm 2018).

utforma forskningsansökningar så att medel för exempelvis postdoktorsanställningar som kan utlysas i öppen och internationell konkurrens, inkluderas i forskningsprojektet. I detta sammanhang är det också viktigt att hålla isär krav på utlysning – som man alltså vid särskilda skäl kan frångå – och krav på sakkunnigprövning och hantering av lärarförslagsnämnden som man aldrig bör frångå.

Lunds universitets anställningsordning framhåller vikten av att anställningar utlyses internationellt och med bred ämnesinriktning, och att inriktningen endast vid särskilda skäl kan specificeras. Så kallade ”skonummerutlysningar”, dvs. kravprofiler och ämnesinriktningar som tar sikte på en viss sökande, bryter mot de grundläggande meritokratiska principerna och får inte förekomma. En sådan praktik leder till intern rekrytering, begränsad jämställdhet och mobilitet, och riskerar i förlängningen också att på ett allvarligt sätt underminera tilliten till det meritokratiska systemet och rekryteringsprocesserna vid Lunds universitet. Framtida kvalificerade sökande kan då avskräckas från att söka utlysta anställningar i tron att att det finns någon intern kandidat, även i situationer där så inte är fallet. Man måste i det här sammanhanget emellertid också vara vaksam på att utlysning av anställningar, såsom meriteringsanställningar, med alltför breda ämnesinriktningar kan ge upphov till svårhanterliga rekryteringsprocesser med ett så stort antal sökande att det kan vara svårt att upprätthålla krav på urval som baseras inte enbart på kvantitativa utan också kvalitativa kriterier. Det är också en utmaning att i en sådan rekryteringsprocess hitta sakkunniga med tillräckligt bred ämneskompetens och tid för det omfattande arbetet. I vissa fall kan det finnas legitima verksamhetsbehov av att utlysa mer specialiserade anställningar, exempelvis när det handlar om förenade anställningar inom det medicinska området. Då blir det särskilt viktigt att vidta andra proaktiva åtgärder för att säkra en så bred rekryteringsbas som möjligt, också givet jämställdhetsarbetet och strävan efter jämn könsfördelning.

Vid flera fakulteter görs för närvarande intressanta satsningar på yngre forskare, bland annat i form av utlysning av meriteringsanställningar med fakultetsanslag. Vid Lunds universitet gjorde under ett antal år, med början runt 2007 under rektor Göran Bexell och prorektor Ann Numhauser-Henning, en ambitiös och framsynt satsning på utlysning av ett stort antal meriteringsanställningar (postdoktors-, forskarassistent och biträdande universitetslektorsanställning).[82] Till satsningen kom också karriärutvecklingsprogram som Academic Traineeship och LUPOD att knytas. En aktuell fråga vid Lunds universitet idag är hur man bättre ska kunna koppla rekrytering av yngre lovande forskare, och goda och tydliga karriärvägar till ett framgångsrikt deltagande i program för forskningsexcellens (såsom ERC Starting/Consolidator/Advanced Grants och Wallenberg Academy Fellows) (se vidare kapitel 5, punkt 3).

En postdoktorsvistelse vid ett annat, gärna internationellt lärosäte, utgör idag en central del av karriärvägen på allt fler av universitetets fakulteter. I det här sammanhanget blir frågan om postdoktorsstipendier aktuell (se ovan avsnitt 3.5.2). Vid sidan av frågan om det bristande socialförsäkringsskyddet i dessa situationer så kan man här notera de (också skatterättsliga) svårigheter som kan finnas när det gäller att kombinera postdoktorsstipendier med anställning vid Lunds universitet. Det finns också utmaningar – som måste antas – när det gäller att integrera postdoktorer i institutionens bredare arbetsmiljö och erbjuda dem undervisningsmöjligheter, pedagogisk meritering och annan karriärutveckling. Här

[82] Ann Numhauser-Henning presenterad också 2007 som utredare betänkande från Befattningsutredningen, se SOU 2007:98, *Karriär för kvalitet*.

är det angeläget att Lunds universitet tar ett brett grepp och strävar efter att så långt som möjligt erbjuda samma karriärstöd till alla postdoktorer vid universitetet, liksom till alla meriteringsanställda. Det pågår redan ett omfattande och intressant arbete när det gäller kompetensutveckling och karriärstöd vid Lunds universitet och dess olika fakulteter, och här finns endast utrymme för att nämna några få exempel. På universitetsgemensam nivå pågår exempelvis inom sektion Personal ett intressant arbete med att ta fram ett bredare karriärstödspaket för doktorander och lärare och forskare i olika steg av karriären. Vid avdelningen för Forskningsservice håller man också på att tydliggöra ”karriärvägen när det gäller att söka extern forskningsfinansiering” och det forskningsstöd som kan erbjudas. LTH har vidare utvecklat en mycket användbar kompetensutvecklingsplan för meriteringsanställda (som knyter an till deras Strategi för lärare vid LTH – rekrytering och karriärvägar), som också har börjat tillämpas i anpassad utformning vid den Juridiska fakulteten. Medicinska fakultetens Karriärcentrum erbjuder ett mångfacetterat karriärstöd, och docentkurser erbjuds vid många fakulteter, inte sällan i samverkan över fakultetsgränserna (exempelvis vid den Samhällsvetenskapliga fakulteten och Ekonomihögskolan).

Forskarkarriärutredningen framhåller att en ökad användning av biträdande universitetslektorsanställningar kan bidra till ökad extern och internationell rekrytering, vilket bekräftas i samtal med fakulteterna. På denna nivå i karriären utgör Lunds universitet en attraktiv arbetsgivare, också i ett internationellt perspektiv. Svårigheterna är mycket större när det gäller att rekrytera professorer internationellt. I det här sammanhanget blir det också viktigt att föra en aktiv dialog med forskningsråd och forskningsfinansiärer för att befrämja ytterligare satsningar på meriteringsanställningar (se vidare kapitel 5, punkt 3). Här kan man exempelvis framhålla den Juridiska fakultetens pilotprojekt med Ragnar Söderbergs stiftelse om utlysning av biträdande universitetslektorsanställningar. Här kombinerades en extern anslagsgivares intresse av att finansiera excellent forskning med fakultetens intresse av att främja goda och tydliga karriärvägar och i en öppen och internationell rekryteringsprocess finna lovande unga forskare och lärare som motsvarar fakultetens strategiska kompetensförsörjningsbehov.

På anställningsskyddsområdet har det i utredningen framkommit tydliga önskemål om ytterligare stöd av sektion Personal i de svåra uppsägnings- och övertalighetsfallen. Det är också viktigt att undvika ”in-lasning”, särskilt av universitetslektorer, eftersom en sådan praktik står i strid med de meritokratiska principerna om öppna utlysningar i konkurrens. Här blir det exempelvis viktigt med aktiv arbetsledning, professionellt HR-arbete, god framförhållning och utvecklat karriärstöd för nydisputerade personer och personer i postdoktorssituationen.

Forskaranställningen medger begränsade möjligheter till pedagogisk meritering, är relativt otrygg (även i tillsvidareanställningens form) eftersom den oftast är direkt kopplad till tillgången till externa forskningsmedel, och ger ingen rätt att bli prövad för befordran till universitetslektor eller professor. Forskare kan naturligtvis söka läraranställningar utlysta i konkurrens. Det har dock mot denna bakgrund också utvecklats en praktik vid vissa fakulteter (utan klart rättsligt stöd i regelverket) som innebär att en tillsvidareanställning som forskare omvandlas eller omregleras till en tillsvidareanställning som universitetslektor eller att personen i fråga erbjuds en sådan anställning. Ofta sker det efter en strategisk bedömning på institutions- och/eller fakultetsnivå, ibland också efter sakkunnigprövning. Denna praktik har vissa likheter med ”in-lasning” av universitetslektorer i det att vissa personer ”handplockas” eller kan komma ifråga för en anställning som universitetslektor utan att ha sökt en sådan anställning i öppen konkurrens.

Vid fakulteterna pågår livaktiga diskussioner om det strategiska valet mellan att kalla professorer, öppet utlysa professorsanställningar och befordra professorer. Förfarandet vid befordran till professor skiljer sig också åt mellan fakulteterna. De strategiska överväganden görs vidare på olika sätt och på olika nivåer. Vissa fakulteter medger i princip att alla universitetslektorer som så önskar kan bli prövade för befordran, medan exempelvis de Humanistiska och Teologiska fakulteterna av bland annat ekonomiska skäl har sett sig tvungna att införa ”befordringsstopp”. För fakulteterna handlar det om att hitta den optimala balansen mellan att utlysa professorsanställningar och befrämja mobilitet, internationalisering och jämställdhet och vikten av att erbjuda goda karriärvägar för tillsvidareanställda lektorer.

5. Rekommendationer rörande fortsatt arbete med goda och tydliga karriärvägar vid Lunds universitet

5.1. Inledning

Lunds universitet är ett fullskaligt, forskningsintensivt, mångfacetterat och decentraliserat universitet. Utredningen har visat att traditionerna och förutsättningarna skiljer sig mycket åt mellan universitetets olika fakulteter och verksamheter, vilket i sin tur försvårar införandet ett enhetligt och sammanhållet karriärsystem. Att främja goda och tydliga karriärvägar i alla delar av verksamheten är emellertid av största vikt för Lunds universitet – vilket inte minst den strategiska analysen i kapitel 2 har visat. Det är mycket angeläget att arbetet på detta område styrs av gemensamma principer och regler om bland annat meritokrati och akademiska värden, högsta kvalitet i, och sammanflätning av, utbildning och forskning, jämställdhet och likabehandling samt internationalisering. I det följande avsnittet presenteras därför tio rekommendationer rörande det fortsatta arbetet med goda och tydliga karriärvägar vid Lunds universitet. Varje rekommendation åtföljs av en kort text som belyser rekommendationens innebörd och ger förslag på konkret arbete.

5.2. Rekommendationer

1. Utveckla det strategiska, långsiktiga och proaktiva arbetet med goda och tydliga karriärvägar, rekrytering och kompetensförsörjning på alla nivåer i organisationen.

Utforma kompetensförsörjningsplaner på universitets-, fakultets- och institutionsnivå som ett stöd i detta arbete, och använd kontinuerliga diskussioner och återkommande avstämningar, exempelvis i samband med årliga budget- och verksamhetsdialoger, som ett sätt att utveckla arbetet. Använd aktivt samarbetet med andra lärosäten inom ramen för LERU och U21 för inspiration, stöd och jämförelse i detta arbete. Koppla operativa och vardagliga beslut i verksamheten på detta område nära till de strategiska och långsiktiga målsättningarna. Erbjud ledarskapsutbildning till chefer och ledare på olika nivåer av organisationen som rustar dem för att utveckla detta strategiska arbete, göra prioriteringar samt fatta svåra arbetsgivar- och arbetsledningsbeslut när det gäller exempelvis rekrytering, anställning och ställningstaganden till ansökningar om externa forskningsmedel.

2. Utveckla arbetet med rekrytering, och säkerställ att alla rekryteringsprocesser noga iakttar principer om meritokrati, saklighet och transparens.

Utveckla arbetet med rekrytering och rekryteringsprocessens alla olika delar. Utveckla det universitetsgemensamma stödet liksom samverkan och erfarenhetsutbytet mellan fakulteterna på rekryteringsområdet, exempelvis vad gäller jämställdhetsintegrering, upprättande av tydliga och tillräckligt breda kravprofiler, isnternationell utlysning och proaktivt arbete för att säkra en bred

rekryteringsbas, utbildning av ledamöter i lärarförslagsnämnderna och instruktioner till sakkunniga.

3. Använd meriteringsanställningar – särskilt biträdande universitetslektorsanställningar, men även postdoktorsanställningar – i stor utsträckning, och som ett tydligt steg i ett sammanhållet akademiskt karriärsystem.

Analysera utmaningar och hinder inom varje fakultet för att öka användningen av meriteringsanställningar, och sätt att överkomma dessa hinder. Avsätt särskilda resurser för satsningar på meriteringsanställningar och yngre forskare och lärare, och ge fakulteter och institutioner incitament och instruktioner att använda meriteringsanställningar. Involvera meriteringsanställda i utbildning, forskning och samverkan samt utnyttja dem och deras idéer i verksamhetsutveckling, ledning och administration. För en aktiv dialog med forskningsråd, forskningsfinansiärer och andra aktörer för att befrämja satsningar på detta område. Undersök vidare hur användningen av meriteringsanställningar (liksom kallande av professorer på mer senior nivå) kan öka Lunds universitets framgångsrika deltagande i program för forskningsexcellens. I detta sammanhang spelar avdelningen för Forskningsservice också en central roll.

4. Inför mer specifik reglering av den biträdande universitetslektorsanställningen i anställningsordningen.

Tillse att regleringen uppfyller syftet med den biträdande lektorsanställningen att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven för anställning som lektor. Överlämna åt varje fakultet att fatta ett strategiskt förankrat beslut – med hänsyn till goda och tydliga karriärvägar, rekrytering och kompetensförsörjning – om en generell/fakultetsgemensam norm för den biträdande universitetslektorsanställningens längd. Längden på anställningen ska anges vid utlysningen av anställningen. Utveckla ett tydligt stöd för kompetens- och karriärutveckling för biträdande universitetslektorer (se vidare under punkt 6). Säkerställ att anställning som biträdande lektor föregås av utlysning nationellt och internationellt. Mobilitet och internationella erfarenheter av olika slag bör vara meriterande vid anställning, och ett syfte med den biträdande universitetslektorsanställningen är att attrahera de bäst kvalificerade kandidaterna samt att främja mobilitet och jämställdhet. (Detsamma bör gälla för postdoktorsanställningar.)

5. Minska användningen av forskaranställningar betydligt med målet att så långt som möjligt undvika dessa, särskilt tillsvidareanställningar som forskare och forskaranställningar på deltid med låg sysselsättningsgrad.

Analysera utmaningar och hinder inom varje fakultet för att minska användningen av forskaranställningar, och sätt att överkomma dessa hinder. Undersök gruppen forskare och forskande och undervisande personal närmare för att ta fram adekvata åtgärder. Arbeta både med strategi, rutiner och åtgärder för att så långt som möjligt undvika nya forskaranställningar, och med åtgärder för att hitta lösningar och främja goda och tydliga karriärvägar för redan anställda forskare, såväl inom som

utom akademin. Arbeta för breddad ämnesmässig och pedagogisk kompetens för att underlätta användningen av meriteringsanställningar och andra läraranställningar. Ge stöd till prefekter/motsvarande och avdelningschefer så att de kan ta en mer aktiv roll, och fatta svåra arbetsgivar- och arbetsledningsbeslut (se också punkt 1).

6. Utveckla stödet för akademisk meritering, kompetensutveckling och karriärutveckling.

Utveckla stödet för akademisk meritering, kompetensutveckling och karriärutveckling – inom och utom akademin – för enskilda lärare och forskare i olika steg av karriären, med start redan i utbildningen på forskarnivå. Kombinera fakultetsövergripande och interdisciplinära satsningar på universitetsnivå med fakultets- och institutionsspecifika satsningar, och tillse att de erbjuds också på det engelska språket för internationella medarbetare. Kombinera stöd som erbjuds brett och med digitala inslag, med särskilda, mer utvecklade, universitetsgemensamma program med inslag av nätverkande och mentorskap (i likhet med de tidigare Academic Traineeship- och LUPOD-programmen). Utveckla introduktionen av nya medarbetare, särskilt internationella medarbetare (se vidare under punkt 8). Använd aktivt samarbetet inom ramen för LERU och U21 för inspiration, stöd och jämförelse i detta arbete.[83]

7. Utveckla det aktivt förebyggande och systematiska arbetet med jämställdhets- och likabehandlingsfrågor.

Utveckla det universitetsgemensamma stödet och samverkan och erfarenhetsutbytet mellan fakulteterna på jämställdhets- och likabehandlingsområdet. Fortsätt att aktivt använda samarbetet inom ramen för LERU och U21 för inspiration, stöd och jämförelse i detta arbete. Utgå från befintlig forskning, inklusive olika studier som rör jämställdhets- och likabehandlingsarbete vid Lunds universitet, och involvera lärare och forskare vid Lunds universitet med specialistkompetens på området i arbetet. Ett systematiskt och förebyggande arbete omfattar exempelvis aktiva åtgärder, rekrytering till olika slags anställningar (men också nomineringar, utseende av representanter till olika organ, tillsättning av betygsnämnd osv.), arbetsledning och anställningsvillkor. Parallellt med ett fortsatt fokus på den ojämna könsfördelningen bland professorer är det lika angeläget att driva ett aktivt jämställdhetsarbete vid annan lärarrekrytering, i synnerhet när det gäller meriteringsanställningarna postdoktor och biträdande universitetslektor.

8. Utveckla Lunds universitet som internationellt lärosäte, och säkerställ att det finns ett internationellt perspektiv i all verksamhet samt att universitetet är attraktivt och inkluderande för internationella medarbetare.

Säkerställ att anställningar utlyses öppet, brett och internationellt (och att tillräcklig information ges om fördelarna med att vara verksam vid Lunds universitet, och att bo och leva i Sverige (exempelvis de särskilt goda möjligheterna att här kombinera

[83] Se exempelvis LERU, *Delivering talent: Career of researchers inside and outside academia*, LERU Position Paper, June 2018.

arbetsliv och familjeliv)). Utveckla introduktionen av internationella medarbetare liksom det fortsatta stödet under anställningen för akademisk meritering, kompetensutveckling och karriärutveckling. Det svenska språket är myndighetsspråk vid Lunds universitet, och mycket utbildning är svenskspråkig. Studier i det svenska språket (och tid och stöd för desamma) spelar mot denna bakgrund en särskilt viktig roll för att de internationella medarbetarna ska kunna integreras i utbildningen, i arbetsmiljön och i det kollegiala samarbetet och ledarskapet på institutionen och fakulteten. Samtidigt är det centralt att all nödvändig information återfinns på engelska, och att utbildning, forskning och samverkan kan utvecklas genom kommunikation på engelska vid Lunds universitet för att universitetet ska kunna bevara och förstärka sin position i dagens globala forsknings- och utbildningslandskap. Det är också viktigt att krav på kunskaper i det svenska språket inte uppställs för tidigt i den akademiska karriären, vilket begränsar internationell mobilitet och rekryteringsbasen för exempelvis utlysta meriteringsanställningar.

9. Undersök hur man ytterligare kan stimulera samverkan med det omgivande samhället och höja kvaliteten i utbildning och forskning genom aktivt arbete med rekrytering, olika slags anställningar (såsom adjungerade och förenade anställningar) och kompetensförsörjning.

Tillsätt förslagsvis en arbetsgrupp med representanter från olika fakulteter och verksamheter (inklusive, men inte enbart, den Konstnärliga fakulteten, LTH, den Medicinska fakulteten och Max IV som alla särskilt har lyft denna fråga i utredningsarbetet) som får till uppgift att belysa olika aspekter av denna form av samverkan med det omgivande samhället, och föreslå framtida åtgärder. I detta sammanhang är det också intressant att närmare undersöka befintliga finansieringsformer på området, såsom Riksbankens Jubileumsfonds Flexit-satsning. Belys i detta sammanhang även hur verksamheten och medarbetarna vid Max IV, exempelvis genom adjungerade eller delade läraranställningar, handledarskap för doktorander och gemensamma doktorand- och postdoktorsanställningar, kan knytas närmare till fakulteterna och den utbildning, forskning och samverkan som bedrivs där. En tydlig akademisk koppling till, och samverkan med, Lunds universitet är ett sätt att skapa goda och tydliga karriärvägar vid Max IV, och att öka möjligheten att attrahera och behålla kompetent arbetskraft.

10. Gör en översyn av anställningsordningen.

Gör en noggrann översyn och revidering av anställningsordningen i ljuset bland annat av denna utredning och tillhörande rekommendationer. Involvera universitetsledning, akademiska ledare på olika nivåer, lärare, personal på HR-området, studenter och personalorganisationer i arbetet med översynen. Se också över anställningsordningens utformning med hänsyn till dess användning och olika målgrupper. Tillse vidare att utformningen är pedagogisk och konsekvent i förhållande till tvingande lagstiftning och annan reglering. Sök inspiration i arbetet i anställningsordningar och liknande dokument från andra universitet och högskolor.

6. Käll- och litteraturförteckning

A. Andersson m.fl., *Arbetsrätten i staten*, 2 uppl. (Studentlitteratur, Lund 2004).

G. Bexell, *Akademiska värden visar vägen* (Atlantis, 2011).

A. Bienenstock m.fl., *Utbildning, forskning och samverkan. Vad kan svenska universitet lära av Stanford och Berkeley*? (SNS förlag, Stockholm 2014).

European Commission, *The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*, Directorate-General for Research (Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2005).

European Commission, *The European Charter for Researchers*, Directorate-General for Research (Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2005).

European Commission, *European Research Area Progress Report 2016, Report from the Commission to the Council and the European Parliament, The European Research Area: Time for implementation and monitoring progress*, COM(2017) 35.

S. Fransson och E. Stüber, *Diskrimineringslagen. En kommentar*, 2 uppl. (Norstedts Juridik, Stockholm 2015).

K. Källström och J. Malmberg, *Anställningsförhållandet. Inledning till den individuella arbetsrätten*, 4 uppl. (Iustus, Uppsala 2016).

LERU, *Women, research and universities: excellence without gender bias*, LERU Position Paper, July 2012.

LERU, *Tenure and Tenure Track at LERU Universities: Models for Attractive Research Car*eers in Europe, LERU Advice Paper, No 17, September 2014.

LERU, *Implicit bias in academia: A challenge to the meritocratic principle and to women's careers – And what to do about it*, LERU Advice Paper, January 2018.

LERU, *Delivering talent: Career of researchers inside and outside academia*, LERU Position Paper, June 2018.

A. Numhauser-Henning, ”Om likabehandling, positiv särbehandling och betydelsen av kön” i A. Numhauser-Henning (red.), *Perspektiv på likabehandling och diskriminering* (Juristförlaget i Lund, Lund 2000), s. 149–183

A. Numhauser-Henning (gästred.), *Women in Academia and Equality Law. Aiming High – Falling Short? Denmark, France, Germany, Hungary, Italy, The Netherlands, Sweden, United Kingdom*, R. Blanpain (red), Bulletin of Comparative Labour Relations 57 (Kluwer Law International, Haag 2006).

A. Numhauser-Henning och M. Rönnmar, ”Det flexibla svenska anställningsskyddet”, *Juridisk Tidskrift*, 2010–11, s. 382–411.

A. Numhauser-Henning och M. Rönnmar, ”Compulsory Retirement and Age Discrimination – The Swedish Hörnfeldt Case Put in Perspective” i P. Lindskoug m.fl. (red.), *Essays in Honour of Michael Bogdan* (Juristförlaget i Lund, Lund 2013).

OECD, *Transferable Skills Training for Researchers: Supporting Career Development and Research* (OECD, 2012).

Prop. 1973:129, *Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.*

Prop. 1981/82:71, *Om ny anställningsskyddslag m.m.*

Prop. 2007/08:95, *Ett starkare skydd mot diskriminering*.

Prop. 2009/10:149, *En akademi i tiden – ökad frihet för universitet och högskolor*.

Prop. 2015/16:62, *Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar*.

Prop. 2016/17:50, *Kunskap i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft*.

Prop. 2015/16:135, *Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter*.

M. Rönnmar, *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet. En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext* (Juristförlaget i Lund, Lund 2004).

M. Rönnmar, ”Det svenska arbetsrätts- och arbetsmarknadssystemet i EU – samspel och konflikt under 20 år”, *Europarättslig tidskrift*, Nr 2, 2015, s. 267–291.

SOU 2006:22, *En sammanhållen diskrimineringslagstiftning*.

SOU 2007:98, *Karriär för kvalitet*.

SOU 2016:29, *Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden*. (inkl. Bilaga 4, *Unga forskares karriärvägar. Meriteringsanställningar, jämställdhet, forskarmobilitet och forskningsfinansiering*, Svar Direkt 2015:22, Tillväxtanalys).

SOU 2018:3, *En strategisk agenda för internationalisering*.

SULF/A. Lundgren, G. Claesson Pipping och K. Åmossa, *Ett spel för galleriet? Om anställningsprocesserna i akademin* (SULF, Stockholm 2018).

SULF/K. Åmossa, *Systemfel i kunskapsfabriken – om urholkning av ersättningsbeloppen till högre utbildning* (SULF, Stockholm 2018).

Sveriges Unga Akademi, *Karriärsystem för svenska lärosäten* (Sveriges Unga Akademi, Stockholm 2013).

UKÄ/Mikael Herjevik, *Rättssäker examination. En vägledning från Universitetskanslerämbetet*, (3 uppl., UKÄ, Stockholm 2017).

Vetenskapsrådet/ S. Gerdes Barriere, *Forskningens framtid! Karriärstruktur och karriärvägar i högskolan*, Vetenskapsrådets rapporter (Vetenskapsrådet, Stockholm 2015).

Vetenskapsrådet/S. Gerdes Barriere, P. Baard och J. Nordstrand, *Rekrytering av forskare och lärare med doktorsexamen vid svenska lärosäten. En strukturell analys av lärosätenas rekrytering – internt, nationellt och internationellt* (Vetenskapsrådet, Stockholm 2016).

7. Bilagor

LUNDS UNIVERSITET

Rektor

Utredning rörande karriärvägar vid Lunds universitet

Bakgrund

Lunds universitets strategiska plan för perioden 2017–2026 framhåller att utbildning och forskning ska vara sammanflätade och att studenter och medarbetare ska erbjudas attraktiva miljöer. Tydliga karriärvägar ska säkerställas och universitet ska arbeta strategiskt med rekrytering. Verksamheten ska vidare utmärkas av god arbetsmiljö, jämställdhet och förmåga att säkra likabehandling för både studenter och medarbetare. Det ska finnas tydliga möjligheter för internationell rörlighet för studenter och medarbetare, och utbildning och forskning ska sammanflätas i lärandemiljöer där det både undervisas och forskas och där meritering inom utbildning och forskning likställs.

Lunds universitets anställningsordning framhåller att goda lärare är en förutsättning för Lunds universitet att nå framgång i såväl utbildning och forskning som samverkan med samhället i stort. Lunds universitet ska vara en attraktiv arbetsplats där personlig och professionell utveckling främjas. För att underlätta mobilitet och rekrytering av internationell kompetens bör anställningar utlysas internationellt och med en bred ämnesinriktning. En utgångspunkt är också att anställningar som avser utbildning och forskning ska vara läraranställningar tillsvidare, och att de tidsbegränsade läraranställningarna, såsom postdoktor och biträdande universitetslektor, är avsedda för meritering inom forskning och utbildning och förberedelse för en fortsatt akademisk karriär.

Under det senaste årtiondet har frågor rörande befattningsstruktur, karriärvägar, rekrytering samt meriteringsanställningar och tidsbegränsade anställningar vid svenska universitet och högskolor varit föremål för utredning.[1] Debatten har under senare år särskilt rört ökningen av antalet forskare vid svenska universitet och högskolor, och behovet av att skapa goda och tydliga karriärvägar för unga forskare och lärare.[2]

Personalorganisationerna har informerats om utredningen 2017-11-08 i enlighet med MBL § 19.

---

[1] Se exempelvis Karriär för kvalitet, SOU 2007:98 och Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden, SOU 2016:29.

[2] Se exempelvis Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden, SOU 2016:29, Sveriges Unga Akademi, *Karriärssystem för svenska lärosäten*, Vetenskapsrådet, *Forskningens framtid! Karriärstruktur och karriärvägar i högskolan* (2015), och LERU, *Tenure and Tenure Track at LERU Universities: Models for Attractive Research Careers in Europe*, Advice Paper, No 17, September 2014.

Postadress Box 117, 221 00 Lund *Besöksadress* Paradisgatan 2, 232 50 Lund *Telefon 046-222 44 90, 072-71 86 325,*
E-post carina.wickberg@rektor.lu.se

Beslut

Universitetet beslutar att ge Mia Rönnmar, dekan vid den Juridiska fakulteten och professor i civilrätt, uppdraget att leda en utredning rörande karriärvägar vid Lunds universitet. Fokus ska ligga på karriärvägar för forskare och lärare.

Utredningen ska särskilt innehålla:

- En strategisk analys av innebörden och betydelsen av goda och tydliga karriärvägar inom akademin och vid Lunds universitet och dess olika fakulteter. Den strategiska analysen ska även belysa kopplingar till andra centrala verksamhetsfrågor, såsom mobilitet, omfattning av utbildning respektive forskning, forskningsfinansiering, myndighetskapital, vetenskaplig och pedagogisk meritering samt program för forskningsexcellens (såsom ERC Starting/Consolidator/Advanced Grants, Wallenberg Academy Fellows).

- En presentation och analys av den gällande rättsliga regleringen (lagstiftning, kollektivavtalsreglering, rättstillämpning samt lokalt regelverk) och dess tillämpning vid Lunds universitet och dess olika fakulteter rörande karriärvägar, rekrytering, anställningens ingående och upphörande, anställningsformer samt befordran.

- En presentation och analys av befintliga karriärvägar vid Lunds universitet och dess olika fakulteter, i synnerhet anställningsmönster och förekomst av olika anställningar (exempelvis forskare, postdoktor, biträdande lektor, lektor och professor), liksom pågående arbete med att skapa goda och tydliga karriärvägar.

- Förslag på fortsatt arbete med att skapa goda och tydliga karriärvägar vid Lunds universitet.

Ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv ska integreras i analysen.

Arbetet med utredningen ska genomföras i nära samarbete med universitetsledningen, ledningen för fakulteterna och USV (liksom representanter för institutionerna), personaldirektören samt personal vid sektionen Personal, nätverk på personal- och rekryteringsområdet, personalorganisationerna samt Lunds universitets studentkårer (LUS).

Administrativt stöd ges av verksamhetscontroller Marta Santander, sektionen Personal.

Resultatet av utredningen ska överlämnas till rektor senast den 15 augusti 2018 via rektor@rektor.lu.se.

Beslut i detta ärende har fattats av undertecknad rektor i närvaro av förvaltningschef Susanne Kristensson i efter hörande av representant för Lunds universitets studentkårer och efter föredragning av utredare Carina Wickberg.

Torbjörn von Schantz

Carina Wickberg
(Universitetsledningens kansli)

Kopia:
Samtliga fakulteter
Samtliga sektioner
USV
LUKOM
LUB
MAX IV
Internrevisionen
Personalorganisationerna
LUS
Marta Santander, sektionen Personal

16 November 2017 Reg. no STYR 2017/1545

LUNDS UNIVERSITET

Vice-Chancellor

Inquiry regarding career paths at Lund University

Background

Lund University's strategic plan for the period 2017–2026 emphasises that education and research are to be intertwined and that students and staff are to be offered attractive environments. Clear career paths are to be secured and the University is to work strategically on recruitment. Furthermore, the organisation is to be distinguished by its good work environment, gender equality and the ability to ensure equal opportunities for both students and staff. There are to be clear opportunities for international mobility for students and staff, and education and research shall be intertwined in learning environments dedicated both to teaching and research, where qualifications in education and research are equally valued.

Lund University's Appointment Rules emphasise that good teaching staff is a precondition for Lund University achieving success in education and research, and interaction with society as a whole. Lund University is to be an attractive workplace in which personal and professional development is promoted. In order to facilitate mobility and recruitment of international expertise, appointments should be advertised internationally and with a broad subject orientation. One point is that positions regarding education and research are to be academic appointments for an indefinite period, and that fixed-term teaching positions, such as postdoc and associate senior lecturer, are intended for career development within research and education, and preparation for a continuing academic career.

Over the past decade, issues concerning appointment structure, career paths, recruitment, career development positions and fixed-term positions at Swedish higher education institutions have been subject to inquiry.[1] The debate in recent years has focused particularly on increasing the number of researchers at Swedish higher education institutions, and the need to create good and clear career paths for junior researchers and teaching staff.[2]

[1] See, for example, Karriär för kvalitet (Career for Quality), SOU 2007:98 and Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden, (Security and Attractiveness – a Research Career for the Future) SOU 2016:29.

[2] See, for example, Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden (Security and Attractiveness – a Research Career for the Future), SOU 2016:29, Sveriges Unga Akademi, *Karriärssystem för svenska lärosäten (Career System for Swedish Higher Education Institutions)*, Swedish Research Council, *Forskningens framtid! Karriärstruktur och karriärvägar i högskolan (The Future of Research! Career Structure and Career Paths at Swedish Higher Education Institutions* (2015), and LERU, *Tenure and Tenure Track at LERU Universities: Models for Attractive Research Careers in Europe*, Advice Paper, No 17, September 2014.

Postal address Box 117, 221 00 Lund *Visiting address* Paradisgatan 2, 232 50 Lund *Telephone* +46 46 222 44 90, +46 72 71 86 325, *Email* carina.wickberg@rektor.lu.se

The staff organisations were informed about the inquiry on 8 November 2017 in accordance with the Co-Determination in the Workplace Act (MBL), Section 19.

Decision

The University has decided to give Mia Rönnmar, dean of the Faculty of Law and professor of Civil Law, the assignment to lead an inquiry regarding career paths at Lund University, with a focus on career paths for researchers and teaching staff.

The inquiry is to contain in particular:

- A strategic analysis of the meaning and significance of good and clear career paths within academia and Lund University and its faculties. The strategic analysis is also to highlight connections with other central issues for the organisation, such as mobility, the scope of education and research respectively, research funding, agency capital, career development in research and education, and programmes for research excellence (such as ERC Starting/Consolidator/Advanced Grants, Wallenberg Academy Fellows).

- A presentation and analysis of the relevant legal regulations (legislation, collective agreement regulation, application of the law and local regulations) and their application at Lund University and its faculties regarding career paths, recruitment, initiation and termination of employment, forms of employment and promotion.

- A presentation and analysis of existing career paths at Lund University and its faculties, in particular appointment patterns and the presence of various positions (such as researcher, postdoc, associate senior lecturer, senior lecturer and professor), as well as ongoing work to create good and clear career paths.

- Proposals for continued work to create good and clear career paths at Lund University.

A gender equality and diversity perspective is to be integrated in the analysis.

Work on the inquiry is to be carried out in close cooperation with university management, management at the faculties and specialised centres (USV) as well as representatives for the departments, the head of Human Resources and HR staff, the network for the staff and recruitment area, staff organisations and Lund University Students' Unions (LUS).

Administrative support is provided by controller Marta Santander, Human Resources.

The results of the analysis are to be submitted to the vice-chancellor at the latest on 15 August 2018 via rektor@rektor.lu.se.

The decision on this matter was taken by the undersigned vice-chancellor in the presence of the university director Susanne Kristensson after a briefing by a representative of Lund University Students' Unions and after a presentation by policy officer Carina Wickberg.

Torbjörn von Schantz

Carina Wickberg
(Office of the Vice-Chancellor)

Copies to:
All faculties
All divisions
Specialised Centres (USV)
Cultural and Public Centres at LU (LUKOM)
Lund University Libraries (LUB)
MAX IV
Internal Audit Office
Staff organisations
Lund University Students' Unions (LUS)
Marta Santander, Division of Human Resources