



Sveriges Ingenjörer

Box 1419, 111 84 Stockholm
 Besöksadress Malmskillnadsgatan 48
 Telefon 08-613 80 00, fax 08-796 71 02
 info@sverigesingenjorer.se
 www.sverigesingenjorer.se

YTTRANDE

2008-04-09	Vårt Dnr: 10.08
Ert datum	Ert Dnr:
2008-02-04	10.08

SACO

Helena Persson
 Box 2206
 103 15 Stockholm

SOU 2007:98 – Karriär för kvalitet

För Sveriges Ingenjörer råder ingen tvekan om att en översyn av befattningsstruktur och anställningsformer är mycket angelägen. Utredaren tecknar bilden av en minst sagt brokig högskolevärld, där en mängd olika former av anställningar tänjts till - och inte sällan förbi - sina gränser för att täcka mer eller mindre tydliggjorda och välgrundade behov.

Nedan följer i sammanfattning Sveriges Ingenjörers synpunkter på delar av förslagen. I det fortsatta redogör förbundet först för några allmänna reflektioner, varefter vissa av ståndpunkterna (markerade med •) utvecklas närmare.

Sveriges Ingenjörer stöder förslagen:

- att införa en postdoktorsanställning.
- att befattningen biträdande lektor görs permanent, men med den viktiga **skillnaden** att anställning ska ske tills vidare, utan tidsbegränsning.
- att ge all tillsvidareanställd vetenskapligt kompetent personal rätt att prövas för anställning som biträdande professor och professor.
 - att rekrytering i största möjliga utsträckning ska ske i öppen konkurrens.
 - att karriärrådgivning för forskare i alla skeden införs vid samtliga lärosäten.
 - att inrätta befattningen biträdande professor.
 - att ge tidsbegränsade anställningar i högskoleförordningen skydd i enlighet med reglerna i LAS.
 - att genom kollektivavtal kunna göra avvikelser från HF 30§, andra stycket.

Sveriges Ingenjörer avvisar förslagen:

- att ge ett lärosäte rätt att i sin anställningsordning utfärda föreskrifter om andra lärarkategorier än de som anges i högskoleförordningen.
- att införa ett särskilt kallelseförfarande.

Allmänna reflektioner

Den sammanhållna karriärvägen

Vi delar utredarens bedömning att det samlade förslaget skapar förutsättningar för tydligare karriärvägar i högskolan. Däremot syns det mer rättvisande att tala om modellen som en sammanhållen *mångfald* än som *en* sammanhållen väg.

En viktig ingrediens i utredarens modell är just att vägarna in och genom systemet kan vara flera, samtidigt som de fram till biträdande professor i viss mån även är parallella. Detta framgår också av utredarens översiktsbild¹, där en handfull olika spår kan urskiljas tillsammans med möjligheten att rekrytera direkt till olika nivåer. Totalt rymmer modellen tretton olika varianter av läraranställningar, varav flera med möjlighet till tidsbegränsning. Därutöver kan anställning ske enligt LAS.

Sveriges Ingenjörer konstaterar att lärosätena fortsatt kommer ha tillgång till ett system som erbjuder en flexibilitet långt utöver vad som gäller på arbetsmarknaden i övrigt. Vi kan därför inte dra någon annan slutsats än att modellen rimligen måste tillgodose behoven.

Till kategorierna ovan skulle komma också de andra lärare som högskolan enligt förslaget själv ska kunna inrätta, vilket Sveriges Ingenjörer alltså avvisar i den föreslagna formen (se vidare avsnittet nedan om lokal anställningsordning).

System och verklighet

Det som brister i tillämpningen av det nuvarande systemet finner inte nödvändigtvis sin lösning i och med ett införandet av ett nytt. Följande iakttagelser illustrerar problemet.

Liksom fallet är med dagens system, kommer förekomsten av flera spår i förslaget att ha stor betydelse för hur det omsätts i praktiken. En viktig fråga här är huruvida utredarens ambition infrias att ”den första anställningen efter disputation *bör* [vår kursiv] därmed typiskt sett bli anställning som postdoktor”². Även när det gäller anställning som biträdande lektor uttrycks närmast en förhoppning om att den ska bli ”rätt använd”³. Erfarenheterna från tillämpningen av den rådande ordningen, vilka utredningen ger rikligt prov på, inger inte tillförsikt i det avseendet.

Utredaren eftersträvar också ett system som både ska bygga på och uppmuntra att lärosäten i väsentligt högre grad än idag tar ett ”strategiskt arbetsgivaransvar”⁴. Om ett modifierat system förmår främja ett sådant ansvarstagande, desto bättre. Men inget system kan ensamt lastas för brister i

¹ Se t.ex. s. 21, SOU 2007:98. Sidhänvisningar även i det följande till utredningen.

² s. 222

³ s. 231

⁴ s. 28 m.fl.

detta ansvar. Det har *alltid* stått högskolorna fritt att tänka långsiktigt för att knyta de bästa forskarna till sig. De har *alltid* haft frihet att göra detta på konkurrenskraftiga villkor, snarare än i osäkra visstidsanställningar och hellre än att låta sig styras av den externa finansieringens framförhållning.

Eftersom finansieringsfrågan är den till vilken hänvisas i snart sagt varje sammanhang, vill vi här uttrycka vårt stöd för utredarens ståndpunkt: ”De direkta statsanslagen kan inte vara den förutsättning som lärosätenas anställningstrygghet allena vilar på”⁵.

Analysen i utredningens bilaga 7 ger prov på hur vacklande insikten och kunskapen varit om de möjligheter en ny anställningsform – i det här fallet just biträdande lektor - erbjuder. Kommentaren till hur de tillfrågade personalchefernas såg på anställningen som strategiskt rekryteringsinstrument är särskilt talande:

”[...] endast några hade tänkt på det sättet. Knappast någon hade använt anställningen i det syftet. Flera av dem förstod inte frågan.”⁶

Det är kort sagt en öppen fråga i vilken mån orsaken till floran av anställningsformer och ett bristande strategiskt tänkande ska sökas i det nuvarande systemets komplexitet i sig, motiven för det (eller kännedomen om motiven bland berörda beslutsfattare), viljan att efterleva det eller helt enkelt kortsiktigt ekonomiskt tänkande.

Sveriges Ingenjörers uppfattning är därför att ett beslut om en nyordning fordrar en tydlig och klar vision av hur denna ska omsättas i praktiken. Det kan inte nog understrykas hur angeläget det är att målen och motiven för förändringarna når ut till alla nivåer i högskolorna, till både de som fattar beslut om anställning och befördran och till de som berörs av dem.

Rörlighet mellan akademi och näringsliv

Utredaren berör vid flera tillfällen frågan om en ökad forskningsanknytning i undervisningen. Sveriges Ingenjörer menar att såväl undervisning som forskning inom teknikområdet i lika hög grad fordrar aktuell kunskap om de tekniker, metoder och processer som idag tillämpas i näringslivet. Detta i sin tur bygger på att det finns en aktiv samverkan i olika former mellan akademi och näringsliv.

Förutsättningar för samverkan kan självfallet bara till del lösas genom ändringar i befattningsstrukturen. Frågan berörs i viss mån i utredningen, bl.a. i diskussionen om adjungering av lärare på olika nivåer, men vi hade gärna sett att den givits något större utrymme.

En särskild fråga som vi menar skulle ha vunnit på att utvecklas är synen på meritvärderingen. Erfarenheten visar att vägar in i akademien förvisso kan skapas när lärosätet så önskar, men i motsatt fall – i öppen konkurrens – kan

⁵ s. 326

⁶ s. 494

det vara mycket svårt att få gehör för och rätt värdera erfarenheter gjorda utanför akademien.

Vi är fullt medvetna att också den motsatta vägen – från akademi till näringsliv - kan vara svår att gå. Sveriges Ingenjörer anser därför att en viktig utgångspunkt för fördjupad samverkan bygger på en ökad förståelse för de världar i vilka man verkar. För detta behövs ett långsiktigt arbete som måste involvera både lärosäten, företag, forskningsfinansiärer och fackliga parter.

Utvecklade ståndpunkter

Postdoktor

Sveriges Ingenjörer anser att anställningsformen fyller en viktig funktion för meriteringen av nydisputerade, alldeles oavsett om de söker en fortsatt framtid i eller utanför högskolan.

Varaktigheten om högst två år är väl avvägd, liksom den tidsrymd på tre år efter disputation inom vilken anställningen kan sökas. Också dessa tjänster ska självfallet utlysas i konkurrens.

Vi har däremot svårt att följa utredarens resonemang att formuleringen i förordningen är ”avsedd att markera att grundanställningstiden är två år och inget annat.”⁷ Ambitionen är god, men själva förordningstexten framstår som högst konventionell, och där finns såvitt vi kan se inget som uttryckligen pekar i den riktningen.

Förslaget medger förlängning av anställningen med högst ett år om utbildningsdelen utgjort mer än 25% av tjänsten (eller annars vid särskilda skäl). Det framgår dock inte hur andelen undervisning förhåller sig till kravet att en postdoktor ”i huvudsak ska bedriva forskning”.

Sveriges Ingenjörer anser att detta kräver ett förtydligande. Risker är annars att möjligheten till förlängning slentrianmässigt utvecklas till praxis, och i värsta fall till och med blir en implicit utgångspunkt vid anställningen. Att det finns skäl att belysa detta ytterligare framgår om inte annat av det trevande resonemanget om forskningsandelen i tjänsten som biträdande lektor i utredningens bilaga 7⁸.

Biträdande lektor

Sveriges Ingenjörer stöder förslaget med den viktiga skillnaden att anställningen bör gälla **tills vidare utan tidsbegränsning**. Förbundet delar för övrigt utredarens uppfattning att anställning som forskarassistent ska utgå, för att så långt möjligt tydliggöra den karriärväg som inleds med biträdande lektor.

Sveriges Ingenjörers uppfattning är att den som är disputerad, och som därutöver kan ha innehaft en postdoktoranställning i två år, rimligen måste anses

⁷ s. 303

⁸ s. 487.

vara tillräckligt prövad för att kunna erbjudas anställning tills vidare som biträdande lektor.

Sveriges Ingenjörers grundläggande inställning är att skillnaden mellan högskolorna och det privata näringslivet inte är av den arten att det här skulle vara befogat med en så utdragen prövning av den disputerades förmåga som annars skulle bli fallet.

En jämförelse med arbetsmarknaden i övrigt är talande. När den biträdande lektorn enligt förslaget slutligen prövas för befordran och tillsvidareanställning, kan den som söker sig ut på arbetsmarknaden direkt efter examen (på avancerad nivå) ha varit anställd tills vidare i tio år eller mer. För ingenjören, som till detta kan lägga en betydande skillnad i ekonomiska villkor, framstår det närmast som en uppoffring att viga ett decennium av sitt yrkesliv åt den osäkra möjligheten att få fast anställning i akademien.

En viktig (och av utredaren i högsta grad eftersträvd) effekt av att anställning istället sker tills vidare, är att lärosätet tvingas tänka i strategiska och långsiktiga termer redan före anställningen av en biträdande lektor. I själva verket kan effekten sträcka sig längre än så, genom att på sikt påverka dimensioneringen av forskarutbildningen. Allt detta anser Sveriges Ingenjörer vara av godo.

Till sist vill vi kommentera utredarens resonemang om att benämningen biträdande lektor kan vara missvisande⁹, eftersom den löper parallellt med lektorn. Sveriges Ingenjörer delar den uppfattningen och förordar att anställningen istället benämns i enlighet med utredarens alternativa förslag (liksom även biträdande professor).

Rätt till prövning för annan tillsvidareanställd personal

Sveriges Ingenjörer ger sitt stöd till förslaget att ge all tillsvidareanställd vetenskapligt kompetent personal rätt att prövas för anställning som biträdande professor och professor.

I anknytning till vad vi framfört ovan om systemets möte med verkligheten, vill vi betona att för avsedd effekt fordras att den delen av personalen ges reella förutsättningar att förvärva aktuell behörighet. Sveriges Ingenjörer anser att denna avgörande praktiska fråga ägnas alltför litet utrymme i utredningen.

Lokal anställningsordning

Sveriges Ingenjörer kan inte ställa sig bakom den del av förslaget som öppnar för andra kategorier lärare än de som återfinns i högskoleförordningen. Vi ser däremot inget hinder mot att i en lokal anställningsordning precisera vad som ska gälla för i förordningen befintliga lärarkategorier, beredning av anställning och befordran samt att utveckla regler för positiv särbehandling.

⁹ s. 288, 233.

Det kanske viktigaste målet för förändringen som helhet är att bryta dagens anställningsmönster. Sveriges Ingenjörer känner en oro för att de öppningar förslaget medger i den delen kan bli ett verktyg som återskapar just de problem det nya systemet försöker råda bot på.

Sveriges Ingenjörer vill samtidigt poängtera att vi i sak inte är fullständigt främmande för att det kan finnas skäl att lokalt inrätta andra kategorier av lärare. Om möjligheten införs, är det vår uppfattning att det ska kunna ske först efter lokal överenskommelse med de fackliga parterna. Endast därigenom skapas förutsättningar för att få den ömsesidiga acceptans båda parter har all anledning att eftersträva.

Kallelseförfarande

Den låga andelen kvinnor i de högsta akademiska befattningarna är särskilt genant för det svenska högskoleväsendet, och det finns därför alla skäl att verka för att ge män och kvinnor lika förutsättningar att avancera i den akademiska karriären. Sveriges Ingenjörer anser dock att ett kallelseförfarande för anställning som professor inte är rätt väg att gå vare sig för att nå just det målet eller i övrigt.

Kallelseförfarandet bygger på att det faktiskt finns en vilja att komma tillrätta med problemet. Såvitt vi kan se, vilket bekräftas av utredaren, är problemet snarare att denna vilja alltför ofta saknas. Att skapa ett särskilt anställningsförfarande för underrepresenterat kön vore därför ett slag i luften. Där viljan finns, skulle det inte behövas, medan det där viljan saknas inte kommer att utnyttjas.

Ett kallelseförfarande löper också risken att kasta en skugga på den som anställs. Sveriges Ingenjörer uppfattning är att det knappast gagnar arbetet med att undanröja ”en systematisk negativ särbehandling på grund av kön”¹⁰. Långt viktigare är att kvinnor får likvärdiga förutsättningar för meritering, och att meritvärderingen inte färgas av föreställningar om kompetens som inte hör hemma i ett modernt samhälle – allra minst i akademien.

SVERIGES INGENJÖRER

Richard Malmborg
Förbundsdirektör

Olle Dahlberg
Utredare

¹⁰ s. 194, hämtat ur HSV:s rapport 2005:41 R.