

YTTRANDE

2016-06-10

Kopia Saco

Till
Utbildningsdepartementet
(SOU 2016:29)

Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden

Sveriges Ingenjörer har tagit del av utredningen om karriärvägar för unga forskare och vill lämna synpunkter på denna.

Behovet av utveckling inom högskolesektorn är stort när det kommer till anställningar och arbetsvillkor. Tydliga karriärstrukturer med tillsvidareanställningar behövs för att universitet och högskolor ska vara attraktiva arbetsplatser och för att det ska vara värt för ingenjörer att göra akademisk forskarkarriär.

Doktoranders situation

Sveriges Ingenjörer anser att doktorander behöver trygga och likvärdiga villkor. Vi anser att alla doktorander i Sverige ska inneha en doktorandanställning under hela utbildningstiden. Därför välkomnar vi förslagen i utredningen om att avveckla utbildningsbidraget samt att doktorander med stipendiefinansiering ska anställas senast då tre år återstår av utbildningen. Rekommendationen från utredaren att stipendier som finansieringsform bör fasas ut under en tioårs-period stödjer vi också. Det är steg i rätt riktning.

Högskolans attraktivitet för ingenjörer

Sveriges Ingenjörer har medlemmar inom alla arbetsmarknadssektorer och har därmed en unik möjlighet att kunna jämföra skillnader och likheter mellan dem. Det gör även våra medlemmar när de väljer arbetsplats. För ingenjörer finns en stor och bred arbetsmarknad utanför högskolesektorn. Risken är stor att ingenjörer väljer bort

högskolesektorn om skillnaderna i arbetsvillkor, arbetsmiljö, lön och karriärmöjligheter mellan den och övriga ställen är för stora.

Rapporten *Högskolans attraktivitet som arbetsplats* (Sveriges Ingenjörer 2015) visar att universitet och högskolor ligger sämre till på alla undersökta parametrar som rör arbetsmiljö och villkor jämfört med andra arbetsplatser utanför högskolesektorn. Den största skillnaden som identifierades var den mycket högre andelen visstidsanställningar inom högskolesektorn. Resultatet är problematiskt med tanke på att fast anställning är det som rankas högst när Ingenjörer värderar arbetsgivares erbjudande (Ingenjörbarometern, Sveriges Ingenjörer 2015)

En visstidsanställning medför betydande nackdelar för individen. Den anställde blir försiktigare med att uttrycka sina åsikter, vilket resulterar i mindre inflytande på arbetsplatsen. Det ger också mindre kompetensutveckling och sämre löneutveckling. En otrygg anställning ger också dåliga förutsättningar för att göra ett bra arbete, vilket i slutändan minskar kvaliteten i både forskning och utbildning.

Karriärvägar och visstidsanställningar

Inom högskolesektorn finns många olika typer av visstidsanställningar varav flera är reglerade i förordningar. Det ger stora möjligheter för lärosätena att använda och stapla visstidsanställningar på varandra.

De många visstidsanställningarna inom universitet och högskolor måste minskas. Visstidsanställningar ska användas när så är befogat, till exempel för kortare samverkansprojekt mellan näringsliv och högskola. Förslaget i utredningen att utöka framtagning av regelbunden statistik gällande anställningar inom högskolesektorn välkomnar vi, då det synliggör och skapar incitament för lärosätena att arbeta med frågan.

I utredningen föreslås en vidareutveckling av den meriteringsanställning som infördes i Högskoleförordningen 2012. Den nya utformningen ger få fördelar jämfört med nuvarande. Det är fortfarande en tidsbegränsad anställning som inte ger den trygghet för individen som den borde ha. Sveriges Ingenjörer anser att meriteringsanställningen ska tas bort helt ut Högskoleförordningen.

Inom högskolan är anställningsform och karriär nära sammanlänkade. Den kopplingen behöver brytas. En person behöver inte befinna sig på en visstidsanställning för att utvecklas eller prövas. En person meriterar sig och utvecklas varhelst den befinner sig, oavsett anställningsform. Inom det privata näringslivet gör människor karriär och utvecklas på sitt jobb på en tillsvidareanställning. Detta behöver bli en självklarhet även inom högskolan. En kulturförändring behövs som politiken bör stödja.

Istället för att inrätta mer reglering kring anställningar bör staten lägga ansvaret där det hör hemma: på lärosätetsnivå. De ekonomiska förutsättningarna finns redan idag för att inrätta fler tillsvidareanställningar. Lärosäten måste ta sitt arbetsgivaransvar och hitta egna hållbara sätt att ta hand om sin personal och hantera sin kompetensförsörjning på, och det i samarbete med arbetstagarorganisationerna.

Anställningar på universitet och högskolor borde i betydligt högre grad än idag, förhandlas mellan arbetsmarknadens parter. Det är principen för den svenska modellen som tillämpas på resten av arbetsmarknaden.

Staten kan dock på andra sätt underlätta för lärosätena att planera långsiktigt. Exempelvis tillförs statliga forskningsmedel inte bara genom basanslag utan också genom forskningsråden. Inte sällan ställs krav på motfinansiering från lärosätet. Det tar basanslag i anspråk vilket i praktiken innebär att staten undergräver den strategiska styrningen av lärosätet, vilket inte är bra. Hur statens samlade medel till forskning och utbildning samverkar och påverkar ända ner på individnivå för enskilda forskare och lärare, borde analyseras och förändras för att åstadkomma en mer gynnsam situation för både lärosäten och anställda.

Rörlighet

Personrörlighet mellan olika arbetsmarknadssektorer är positivt både för individer och samhälle. Förslaget i utredningen om att rörligheten mellan högskolesektorn och övriga samhället ska följas upp bättre är positivt.

I denna utredning är fokus unga forskare. Men Sveriges Ingenjörer vill påtala att det måste finnas utvecklade och attraktiva karriärstrukturer även för personer som varit verksamma utanför högskolan så att de kan återkomma till högskolan och både forska och undervisa.

Peter Larsson
Samhällspolitisk direktör

Josefin Utas
Utredare