

Naturvetarnas åsikter

Utredningen Styrning för starka och ansvarsfulla lärosäten behöver lämna förslag som skapar förutsättningar för lärosätena att vara goda arbetsgivare. Goda villkor och attraktiva karriärvägar är en förutsättning för utbildning och forskning av hög kvalitet.

Om Sverige ska vara ett av världens främsta forsknings- och innovationsländer – med högkvalitativ forskning, högre utbildning och innovation – då behövs anställningssystem som ger anställda och arbetsgivare långsiktiga incitament och goda villkor. Det leder till en positiv samhällsutveckling, välfärd och utvecklar näringslivets konkurrenskraft.

(1)

Inför regler och incitament som leder till ett lågt antal och en låg andel tidsbegränsade anställningar

Svenska universitet och högskolor har idag en oproportionerligt hög andel tidsbegränsat anställda. Av Naturvetarnas medlemmar som arbetar inom akademien är 18 procent visstidsanställda, vilket kan jämföras med 4 procent på statliga myndigheter (exklusive universitet och högskolor) och 3 procent på privata företag.

De mest osäkra anställningsvillkoren bland våra disputerade medlemmar har de som arbetar helt med forskning inom universitet och högskolor, där mer än hälften har tidsbegränsade anställningar. Av de som arbetade mellan 80 till 100 procent år 2011 med forskning och forskningsledning inom universitet och högskolor var 73 procent tidsbegränsat anställda.

Bland forskande och undervisande personal överlag (exklusive doktorander) på universitet och högskolor har hela 28 procent en tidsbegränsad anställning. På flera lärosäten med fokus på teknik, naturvetenskap, medicin och livsvetenskap är det ännu vanligare – på Karolinska Institutet 45 procent, på Chalmers 43 och på KTH 35 procent.

Att möjligheten finns att tidsbegränsa anställning är rimligt om det samtidigt ses som ett undantag. Men att upp emot varannan har en tidsbegränsad anställning är inte acceptabelt. Avsaknaden av trygghet och långsiktighet drabbar både medarbetarna och kvaliteten i forskning och undervisning. En trygg anställning är lika viktig för forskare som för alla andra på svensk arbetsmarknad.

Som det ser ut i dag är det mycket svårt för en forskare eller lärare att få bostadslån, bilda familj och planera den egna ekonomin utan en tillsvidareanställning. Det gör

det också svårare att påverka sin egen arbetssituation och våga angripa nya forskningsfrågor i sin forskning. Följden blir ineffektivitet i forskningssatsningarna, mindre användbar och banbrytande forskning och lägre kvalitet i undervisningen. Många lovande forskarutbildade väljer därför helt enkelt bort akademien från start.

Systemet för anställning, meritering, finansiering och karriär leder till kortsiktighet och riskminimering hos både anställda och lärosätena. De långsiktiga resultaten är försvårad rekrytering där många lovande forskarutbildade väljer bort akademien från start, sämre arbetsmiljö och mindre användbar och utvecklande forskning samt lägre kvalitet i undervisningen. Vi anser inte att detta är vägen för att bygga ett innovativt kunskapsland för framtiden.

Naturvetarna menar att tillsvidareanställning ska erbjudas direkt efter en genomförd postdoktor. Sex år är tillräckligt för att bedöma forskarens kvalifikationer för en fortsatt anställning inom akademien.

Om vi vill att Sverige ska vara en framstående kunskapsnation även i framtiden och att våra forskningssatsningar ska utmynna i tillväxt och välstånd, nya jobb och innovationer och kunna möta framtidens samhällsutmaningar inom till exempel inom klimat och miljö så är goda anställningsvillkor ett måste.

Dåliga incitament för att bli forskare ger i längden sämre forskare och mindre forskning. Grunden för all forskning är att det finns individer som är intresserade av att satsa på en forskarkarriär. För att skapa en långsiktigt hållbar forskningspolitik är det viktigt att fundera på hur man lockar fler unga till forskningen och vilka villkor som krävs för att de bästa forskarna ska stanna kvar inom akademien.

En viktig uppgift för resurstilldelningen är att ge lärosäten incitament och möjlighet till att vara ännu bättre arbetsgivare, där de får resurser att kunna satsa brett på både grundforskning och även förmåga och möjlighet att satsa på riktad forskning för våra samhällsutmaningar i framtiden.

Att Sverige kan förmå att locka duktiga personer att vilja bli forskare och universitetslärare är en helt grundläggande förutsättning för att vi ska ha högkvalitativ och internationellt konkurrenskraftig högre utbildning och forskning. Utan en stadig återväxt av duktiga, unga forskare har Sverige ingen framtid som kunskaps- och forskningsnation.

För att skapa förutsättningar för god återväxt av duktiga unga forskare är det framförallt två faktorer som har stor betydelse, nämligen att utbildningarna för doktorander håller hög kvalitet samt att det finns goda karriärmöjligheter för unga forskare som inkluderar konkurrenskraftig lön och anställningstrygghet.

Naturvetarna är övertygade om att anställnings- och arbetsvillkoren måste förbättras för att akademien ska börja ses som en mer attraktiv arbetsplats. Unga forskare måste ges både möjlighet och anledning att välja en akademisk karriär.

En stor utmaning för svensk forskning är kopplad till forskarnas karriärmöjligheter, inklusive avsaknaden av trygghet på grund av brist på tillsvidarejänster. Samtidigt finns det stor konkurrens om duktiga forskare som erbjuds attraktiva förutsättningar i andra länder för att utveckla kunskap där.

Naturvetarna ser goda anställningsvillkor som en förutsättning för att få större utväxling av forskningspengarna. Det är inte rimligt att en forskare som både är disputerad och som har gått igenom en postdok (då forskaren har haft en tidsbegränsad forskningstjänst eller en stipendiefinansierad postdok) ska vänta ytterligare sex år eller längre innan man kan eventuellt få en tillsvidareanställning.

En tillsvidareanställning efter första postdok är en del i att öka tryggheten inom akademien så att de bästa forskarna väljer att stanna och göra en akademisk karriär.

Tidsbegränsade tjänster ska bara användas då det är motiverat av särskilda skäl, såsom doktorandtjänster. Senast efter postdok ska tillsvidareanställning vara norm.

Meriteringsanställningar är en tidsbegränsad anställningsform som endast finns i högskolan. Naturvetarnas åsikt är att den särskilda meriteringsanställningen i högskoleförordningen ska tas bort. Vi vill ha tillsvidareanställningar istället för meriteringsanställningar, i våra ögon är den som är forskare kvalificerad att söka en fast tjänst senast efter genomförd postdoktoranställning.

Meriteringsanställningar innebär ett undantag från reglerna som gäller för arbetsmarknaden i övrig och borde inte finnas. Meriteringsanställningar leder till en högre andel anställda med tidsbegränsade anställningar.¹ Anställningsformer är något som ska förhandlas mellan arbetsmarknadens parter, som på andra arbetsplatser. Så fungerar den svenska modellen, vilken borde tillämpas fullt ut även inom universitets- och högskolesektorn.

I ett system där människor erbjuder tillsvidaretjänster behövs inga särlösningar eller undantag för att forskare ska kunna meritera sig och göra karriär. Där sker meriteringen naturligt, men med den anställningstrygghet och förutsägbarhet som Sveriges forskare förtjänar.

Förslag 1: Ta bort den särskilda meriteringsanställningen ur högskoleförordningen.

Förslag 2: Öka andelen fasta resurser till högskolorna så att de vågar anställa sin personal.

Förslag 3: Inför en konverteringsregel likt den i kommun och landstingssektorns kollektivavtal i det statliga Villkorsavtalet eller genom att införliva LAS §5 regler gällande konvertering i högskoleförordningen.

Förslag 4: Inför incitament i finansiering och styrningen av högskolorna så att parterna på arbetsmarknaden kan tillsammans bestämma över villkoren för de anställda.

Förslag 5: Ändra finansieringen så högskolorna får fulla möjligheter att besluta om sin egen inriktning och personalpolitik.

¹ <http://www.uka.se/om-oss/publikationer--beslut/statistiska-analyser/statistiska-analyser/2014-10-17-tidsbegransade-anstallningar-inom-hogskolesektorn.html>

(2)

Begränsa möjligheterna och incitamenten att stapla tidsbegränsade anställningar på varandra

Tidsbegränsade anställningar inom högskolan överanvänds idag på många håll på ett sätt som inte är förenligt med lagstiftningens syfte. Med de möjligheter som finns i dag att tidsbegränsa anställningar inom högskolesektorn (doktorand, postdoktor, meriteringsanställning, allmän visstid, vikariat) kan en person ha tidsbegränsade anställningar i 14 år. Det är inte ovanligt bland våra medlemmar att de får sin första tillsvidareanställning efter att de fyllt 40 år.

Att en doktorandtjänst är en utbildningsanställning under en begränsad tid är rimligt och naturligt men det är inte acceptabelt att stapla tidsbegränsade anställningar på varandra så här. Det är inte tillåtet på arbetsmarknaden i övrigt och ska heller inte vara det inom den akademiska världen. På svensk arbetsmarknad är tillsvidareanställningar norm och huvudregeln i lagen om anställningsskydd är tillsvidareanställning. Så måste det vara även inom universitet och högskola – dagens system leder till kortsiktighet hos både anställda och lärosätena.

Reglerna mot att stapla tidsbegränsade anställningar på varandra inte gäller i universitets- och högskolevärlden som de gör i övriga samhället. Naturvetarna anser att det är en självklarhet att forskare och undervisande personal ska ha samma trygghet som alla andra.

Förslag 6: Ta bort den särskilda meriteringsanställningen ur högskoleförordningen.

Förslag 7: Förbjud stapling av visstidsanställningar inom högskolan.

Tillsvidareanställning ska vara det normala och arbetsmarknadens parter ansvarar för de tekniska lösningarna.

Förslag 8: Anställningar enligt högskoleförordningen inklusive postdoktor ska omfattas av kedjereglerna i LAS.

Förslag 9: Inför en konverteringsregel likt den i kommun och landstingssektorns kollektivavtal i det statliga Villkorsavtalet eller genom att införliva LAS §5 regler gällande konvertering i högskoleförordningen.

(3)

Höj andelen av basanslag i finansieringen

För att universiteten ska kunna axla ledartröjan och ha makt över sin egen forskning och personalpolitik måste basanslagen höjas. I dag går hjärnkraft till spillo när de mest kvalificerade forskarna måste lägga en stor del av sin arbetstid på att ansöka om medel. En hög andel externa anslag parat med kopplingar mellan resurstilldelning och antal publiceringar har lett till att alltför mycket tid går till att jaga pengar istället för ny kunskap.

Urholkningen av basanslaget och bristen på tillsvidaretjänster leder också till att en stor del av arbetstiden för forskare istället går till att söka forskningsmedel och att

forskare anpassa ansökningar och artiklar efter den senaste utlysningen eller prioriteringen, vilket ofta begränsar möjligheten att genomföra mer riskfylld och banbrytande grundforskning.

Att forskningen som bedrivs vid många lärosäten idag till så stor del är externfinansierad innebär en kraftig begränsning av lärosätenas handlingsutrymme, inte minst i frågor rörande personal. När den största andelen resurser tilldelas enskilda forskare eller projekt via forskningsråd och anslagen avser finansiering av tjänster blir det i praktiken råden och inte universitetens och högskolornas ledningar, som bestämmer vem som får en anställning. Detta är mycket problematiskt för de anställda och direkt kontraproduktivt för lärosätenas verksamhet, dess långsiktiga planering och ansvarstagande som arbetsgivare. Naturvetarna vill se att de statliga forskningsfinansiärerna instrueras att sänka sina krav på motfinansiering.

Det är kritiskt att ge en stor andel basanslag till de som äger forskningsfrågorna att disponera fritt, så att de kan skapa bra forskning och forskarutbildning. Universiteten och högskolorna måste få en möjlighet att bygga upp de bästa miljöerna och ha långsiktighet i sin planering. Finns det mer fasta resurser så kommer det att finnas utrymme för fler fasta tjänster, vilket ger institutionerna möjlighet att satsa på sina duktigaste forskare.

De direkta anslagen är också en förutsättning för att institutionerna ska kunna skapa egna forskningsstrategier, som är självständiga från de externa finansiärerna och baserade på de fördelar och inriktning som just deras forskargrupper har.

När den största andelen resurser tilldelas enskilda forskare och projekt via forskningsråd och anslagen avser finansiering av tjänster blir det i praktiken de, och inte universitetens och högskolornas ledningar, som bestämmer vem som får en anställning i akademien. Givet att många anställningar finansieras via projektmedel är det faktiskt inte så märkligt att det finns en markant överrepresentation av tidsbegränsade anställningar i akademien jämfört med på övriga arbetsmarknaden.

"Anställd" blir den som drar in mycket externa medel. Resultatet blir ett klimat med ständig jakt på forskningsmedel, många och snabba publiceringar där ingen vågar tillsvidareanställa och där uppgiften att undervisa ses som ett nödvändigt ont som stjälar ovärderlig forskningstid.

Utvecklingen mot forskarhotell är negativ för akademien som helhet. Vi vill därför se att mandatet att besluta över vem som erbjuds tjänster i akademien i praktiken återförs till universitetsledningarna.

Vi förespråkar att staten ändrar sin finansiering genom att öka de direkta basanslagen och minska de indirekta externa medlen från statliga forskningsråd så att andelen basanslag blir väsentligt större än idag.

Det vore också önskvärt att intensifiera samordningen och samarbetet mellan olika myndigheter och institutioner kring anslag av statliga medel till utbildning, innovation och forskning samt inriktningsbeslut.

Förslag 10: Öka de direkta basanslagen och minska de indirekta externa medlen från statliga källor så att andelen basanslag blir väsentligt större än idag.

Förslag 11: Öka samordningen av direkta statliga medel.

(4)

Förändra incitamenten som externa medel ger och förhindra krav på motfinansiering

De medel som fördelas via de statliga forskningsråden ska endast kunna användas för att finansiera forskningsprojekt samt postdoktor tjänster.

Externa medel ska inte åtföljas av krav på motfinansiering från basanslag. Krav på detta ska förhindras i vilket fall från de statliga forskningsråden.

Förslag 12: De medel som fördelas via de statliga forskningsråden ska endast kunna användas för att finansiera forskningsprojekt samt postdoktor tjänster.

Förslag 13: Externa medel ska inte åtföljas av krav på motfinansiering från basanslag. Krav på detta ska förhindras i vilket fall från de statliga forskningsråden.

(5)

Avskaffa produktivetsavdraget

Produktivetsavdraget är i längden orimligt då det är omöjligt att årligen effektivisera undervisning och forskning med bibehållen kvalitet.

Den verksamhet universitet och högskolor bedriver är väsensskild från övriga statliga myndigheter. Studenterna som kommer in till högskolan har inte en ständig ökad inlärningsförmåga. Tvärtom så har deras minskade förkunskaper de senaste åren lett till produktivetsförluster i högskolan.

Produktivetsavdraget har leder till lägre produktivitet, lägre effektivitet och lägre kvalitet i högre utbildning på grund av den avsevärda resursurholkningen som skett över tid.

Produktivetsavdraget ger incitament till ett osunt volymtänkande där antalet studenter premieras i stället för kvaliteten på utbildningen. Antalet lärarledda undervisningstimmar har minskat och studenterna har i högre grad lämnats åt sig själva.

Resursutredningen SOU 2007:81 slog fast att produktivetsavdraget sänker utbildningens kvalitet och bör avskaffas, Naturvetarna delar den bedömningen och vill att produktivetsavdraget för den högre utbildningen avskaffas. På lång sikt leder produktivetsavdraget till ohållbara obalanser.

För naturvetenskaplig, teknisk och närliggande utbildning och forskning har urholkningen slagit hårt samtidigt som samhällsutvecklingen, klimatförsämringen, och accelererande naturvetenskaplig innovation och forskning samt större internationell konkurrens i sig hade krävt än större resurser. Därför behöver utbildningsanslaget till naturvetenskap, teknik och livsvetenskaperna kraftigt förstärkas.

Förslag 14: Avskaffa produktivitetsavdraget i högre utbildning och forskning.

Förslag 15: Öka kraftigt utbildningsanslag till naturvetenskap, teknik och livsvetenskaper.

(6)

Mobilitet och samverkan

Mobilitet är en tydlig, positiv och mätbar form av samverkan.

Alltmer av svensk FoU utförs i privat sektor. Bättre utbyte med dessa verksamheter vore önskvärt för att höja nyttan av svensk offentligt finansierad forskning såväl som för att skapa bättre karriärmöjligheter inom och utanför akademien. En forskarkarriär varken är eller ska vara begränsad till en akademisk karriär.

Vår erfarenhet är att hindren för rörlighet är som allra störst när det kommer till att röra sig mellan högskola och andra verksamheter. Ty även om det idag är relativt vanligt att disputerade naturvetare gör karriär i andra verksamheter än i högskolan så är det generellt mycket svårt för den som arbetat en period utanför akademien att återvända.

Vår bild är att detta beror på framförallt två orsaker. Det ena är att villkoren och karriärmöjligheterna är så mycket bättre på övriga arbetsmarknaden än vad de är inom akademien. I exempelvis ett forskningsintensivt företag eller en specialiserad statlig myndighet, kombineras ofta stimulerande och kvalificerade arbetsuppgifter med en hög grad av trygghet, goda villkor och möjlighet att utvecklas och avancera – utan anslagsstress. Inom akademien är det långt ifrån en självklarhet att en forskare kan få samma typ av trygghet och karriärmöjligheter och om det erbjuds är det generellt först efter många års harvande med tidsbegränsade anställningar.

Det andra skälet är att det är svårt för den som en gång lämnat akademien att komma tillbaka, framförallt på grund av meriteringssystemets utformning. Att vetenskapliga meriter ska väga tungt för rekrytering till tjänst i högskolan är självklart. Den som vill arbeta i högskolan måste ha stort kunnande och vetenskaplig legitimitet. Men man kan tillägna sig vetenskapligt kunnande på andra sätt än (enbart) genom publiceringar i vetenskapliga tidskrifter. För den som leder forskning på ett läkemedelsbolag är målet inte en publicering i Nature utan ett robust patent på en fungerande medicin. En sådan erfarenhet måste väga tungt vid en meriteringsbedömning i akademien.

Det är heller inte givet att forskaren med högst antal citeringar är den mest lämpade universitetsläraren. För att rörligheten mellan högskola och andra verksamheter ska öka tror vi att det är en nyckelåtgärd att bredda synen på vad som är en vetenskaplig merit så att även forskningserfarenhet från andra verksamheter kan omfattas.

Förslag 16: Förbättra villkoren och karriärmöjligheterna i akademien, se tidigare förslag.

Förslag 17: En karriär utanför akademien ska kunna ge meriter till en anställning inom akademien.

Förslag 18: Finansieringen ska ge incitament för att anställda personer utifrån högskolan på meriter de skaffat sig utanför högskolan.

Förslag 19: Samverkan i form av att anställa personal utifrån högskolan ska premieras högt i den finansiering som tilldelas utifrån samverkan.