

Ert dnr: U2007/7970/UH
Vårt dnr: 8000-48/08

Utbildningsdepartementet
103 33 Stockholm

Remiss: ”Karriär för kvalitet”, SOU 2007:98

Kungl. Skogs- och Lantbruksakademien (KSLA) har beretts tillfälle att lämna synpunkter på rubricerade utredning. Akademiens förutvarande sekreterare, professor Bruno Nilsson, har berett denna skrivelse.

Allmänt

Utredningen har gjort en föredömlig analys av nuvarande befattningsstruktur. Den har även studerat motsvarande strukturer i andra länder i Norden, EU och USA. De förslag till ny befattnings- och karriärstruktur som lämnas av utredningen bedömer KSLA vara i huvudsak bra. Dock anser vi att utredningen väl knapphändigt behandlat frågan hur forskarutbildades rörlighet mellan högskolan och det övriga arbetslivet kan öka. En del hinder i nuvarande system undanröjs med de nya förslagen, men vi kan inte se att utredningen föreslår någon riktigt proaktiv åtgärd, vilket vi anser vara angeläget. Just sådan rörlighet anses vara en av flera förutsättningar för att svenskt näringsliv även framöver skall kunna vara framgångsrikt med kunskapsintensiva produkter och tjänster på den internationella marknaden.

Det hade även varit berättigat att utredningen diskuterat åtgärder för att öka den internationella rörligheten och hur detta kan bidra till förbättrade karriärmöjligheterna. Detta ingick emellertid egendomligt nog inte i direktiven och kan därför knappast läggas utredningen till last.

Specifika synpunkter

Avsnitt 5.2 Adjunkter

KSLA delar uppfattningen att undervisningen i högskolan huvudsakligen bör ske av lärare med doktorsexamen. Flera av Högskoleverkets granskningar visar just att frekvensen av disputerade lärare är alldeles för låg på många utbildningar. Detta faktum har i flera fall lett till att berörd högskolas examensrättigheter för sådana utbildningar har ifrågasatts. Ett sätt att minska antalet odisputerade lärare är givetvis att ge dessa, ofta adjunkter, möjlighet att forskarstudera inom ramen för sina befattningar. Som en följd därav vore det logiskt att behörighetskravet för adjunkt höjs till att ligga på samma nivå som vid antagning till forskarutbildning.

Under överskådlig tid kommer det ändå att bli nödvändigt att ibland anställa personal som saknar doktorsexamen, varför adjunktsbefattningarna bör finnas kvar tills vidare, exempelvis inom utbildningar som är av påtagligt praktisk karaktär.

Avsnitt 5.3.1 Anställning som postdoktor

Förslaget att införa postdoktorsanställningar tillstyrks. Behovet av ett första karriärsteg i mer ordnade former har funnits länge och behandlats i olika utredningar, dock utan att förslagen genomförts.

Det är viktigt att förslaget till en sammanhållen karriär i flera steg verkligen genomförs i sin helhet. KSLA anser att varaktigheten för postdoktorsanställningar bör utökas från två till tre år. Treåriga postdoktorsanställningar är gängse i t ex USA och skulle främja den enskildes möjligheter att skaffa sig goda meriter för nästa nivå i karriärstegen.

För att inte postdoktorer som tar ut föräldraledighet skall missgynnas bör dessutom möjligheten att förlänga anställningen utöver tre år utsträckas från 12 till 18 månader, eftersom rätten till föräldraledighet omfattar 18 månader.

Idag är de flesta yngre disputerade forskare med olika former av tidsbegränsade anställningar externfinansierade. För universitetens egen styrning och strategiska satsningar är det väsentligt att andelen yngre forskare som finansieras via statsanslaget kan utökas. Det är dock viktigt att möjligheten för yngre forskare att söka egna medel för att finansiera sin tjänst kvarstår. Detta gäller t. ex. postdoktorala tjänster, tjänster som biträdande lektorer och särskilda forskartjänster.

Avsnitt 5.4 En sammanhållen anställning i flera steg

Förslaget till befattnings- och karriärstruktur är i sina huvuddrag bra och väl motiverat. Det är rimligt att en person som meriterat sig framgångsrikt under 6-7 år efter doktorsexamen också får en kvalificerad tillsvidareanställning vid universitetet.

Utredningens förslag kan dock på ett okontrollerbart sätt bli mycket kostnadsdrivande om det inte införs någon form av begränsning. Förslaget kan också negativt påverka universitetens möjligheter att profilera sig, vilket är angeläget ur många synpunkter. KSLA anser att universiteten eller fakulteterna måste ges möjlighet att utöver den individuella kompetensprövningen också få överväga huruvida det finns behov av den aktuella kompetensen, om den ligger inom universitetets strategiska utvecklingsinriktning och om det finns tillräckliga och långsiktiga ekonomiska resurser att trygga en anställning. Universiteten skulle alltså ges möjlighet att motivera ett avslag av sådana skäl.

KSLA instämmer med utredningen uppfattning att ribban för prövning till tillsvidareanställning som biträdande professor bör läggas högt. Det blir därför mycket viktigt att man gör någon slags utvecklingsplan för anställningen som biträdande lektor, vilken följs upp regelbundet. Den utgör ett viktigt stöd både för den anställde och för institutionsledningen vid bedömningar om den fortsatta karriären.

Avsnitt 5.6.1 En titelreform

Den 1998 genomförda befordringsreformen har i stor utsträckning visat sig bli en titelreform. Om detta verkar universiteten och arbetstagarorganisationerna vara överens. KSLA delar utredningens uppfattning att detta i själva verket är en förutsättning för att ha kvar rätten till befordran.

Avsnitt 5.6.2 Befordran av lärare

När en lektor idag prövas för befordran till professor är det behörigheten utifrån vetenskaplig och pedagogisk skicklighet som prövas, inte lämpligheten. KSLA förordar att man för alla befordringsmöjligheter prövar dels behörigheten, dels lämpligheten enligt de bedömningsgrunder som universiteten i sina anställningsordningar bestämmer för de olika befattningarna.

Avsnitt 5.6.3 Befordran av annan vetenskapligt kompetent personal

KSLA anser det självklart att även den som har en annan tillsvidareanställning för vilken det krävs doktorsexamen, än anställning som lektor, skall kunna befordras till professor. Detta är en anomali i det nuvarande systemet, som dock undanröjdes redan 1993 i förordningen för det universitet som ligger närmast KSLA:s intresseområde, nämligen SLU.

Avsnitt 6.1 Delegerad normgivning

KSLA är positiv till utredningens förslag att universiteten och högskolorna ska få en betydligt större frihet att i sina anställningsordningar utforma regelverken för anställningar så att de bättre passar den egna verksamheten. Det gäller både möjligheten att införa egna lärarkategorier med egna behörighetsregler etc. och de utökade möjligheterna att utforma egna föreskrifter som konkretiserar och preciserar de allmänna behörighets- och bedömningsgrunderna i HF.

Det är dock väsentligt att det finns en grundläggande befattningsstruktur som är jämförbar inom hela universitetsområdet, varför införandet av egna lärarkategorier bör ske främst inom ämnes- och verksamhetsområden som är specifika för det enskilda universitetet och som då kan motiveras av särskilda skäl.

Avsnitt 6.2 Överprövning

Det är KSLA:s uppfattning att överprövningen bör avskaffas. Utredningen argumenterar också övertygande för att så bör ske, men väljer ändå att föreslå att den finns kvar. Överprövningen av statliga anställningsbeslut enligt den ordning som finns i Sverige uppfattas ofta, bl.a. av utländska sökanden, som besynnerlig eller rent av stötande. Reglerna kan verka hämmande på rörligheten mellan olika sektorer inom arbetslivet, liksom på ett effektivt rekryteringsförfarande. Ett borttagande av överprövningen skulle också i hög grad underlätta läraryrådsnämndernas och fakulteternas arbete.

Avsnitt 6.3.2 Positiv särbehandling

Att regeln om positiv särbehandling i högskoleförordningen föreslås tas bort är bra med tanke på dess nuvarande utformning och det oklara rättsläget. Utredningens förslag att istället ta in regler om positiv särbehandling i de lokala anställningsordningarna medför enbart att man flyttar problemet och den uppenbara risken för arbetsrättsliga problem på de enskilda universiteten.

KSLA ser positivt på den utökade möjligheten att använda kallelse som ett verktyg att nå jämställdhet.

Den vetenskapliga meriteringen kan försenas av deltidstjänstgöring, föräldraledighet etc. När det gäller utrymmet för positiv särbehandling diskuteras i utredningen begreppet "akademisk ålder", dvs. att meriteringens omfattning och kvalitet måste ställas i relation till den aktiva arbetstiden under anställningstiden. Att inte göra sådana bedömningar bör vara diskriminerande. Självklart måste den sammantagna uppnådda kompetensnivån vara avgörande vid alla tjänstetillsättningar. Om den är i huvudsak jämförbar för två kandidater bör synsättet "akademisk ålder" kunna tillämpas.

Avsnitt 7 Visstidsanställningar inom högskolan

KSLA förordar att man behåller reglerna om treårsanställningar av tillsvidareanställda lärare vid annan högskola. Om inte annat, så främjar reglerna rörligheten mellan universiteten.

Kungl. Skogs- och Lantbruksakademien.

Sara von Arnold

Sara von Arnold
Preses

Åke Barklund

Åke Barklund
Akademisekreterare