



LUNDS
UNIVERSITET

BESLUT

Diarienummer V 2024/239

Datum 2024-05-02

Adressat

Utbildningsdepartementet

Rektor

Yttrande över promemorian Förslag till ändringar för att öka mobiliteten tidigt i den akademiska karriären, U2024/00229

Bakgrund

Lunds universitet har beretts möjlighet att yttra sig över promemorian Förslag till ändringar för att öka mobiliteten tidigt i den akademiska karriären, U2024/00229.

Samtliga fakulteter har beretts möjlighet att inkomma med synpunkter. Yttrandet har beretts med vicerektor för kurage och karaktär samt vicerektor för forskning, hållbarhet och campusutveckling.

Sammanfattning

Lunds universitet är generellt positiv till möjligheten att förena anställningar i fler fall än vad dagens regelverk medger. Universitetet är även positivt inställt till att det införs en ökad flexibilitet vad gäller inom vilken tid från doktorsexamen en biträdande lektorsanställning kan sökas.

Promemorian lämnar dock många frågor kring hur dessa förändringar ska kunna ge avsedd effekt på ökad mobilitet. Promemorian lämnar även många av de svårare avvägningarna och besluten till arbetsmarknadens parter samt lärosätena och deras samverkanspartners, utan tillräckligt utredda konsekvenser. Lunds universitet finner även att förslaget medför konsekvenser för den akademiska friheten och iakttagandet av förtjänst och skicklighet vid rekrytering av lärare, vilket behöver utredas mer.

Lunds universitet önskar att det som universitetet lyfter fram som farhågor utreds ytterligare.

Mot bakgrund av ovanstående anser universitetet att förslagen till ikraftträdande för båda förslagen är för snäva. Universitetet behöver tid att bereda eventuella förordnings- och lagändringar, vilket kräver ändringar i anställningsordningen där beslut fattas av universitetsstyrelsen för att kunna verkställas. Dessutom önskar universitetet en mer realistisk tid, för att kunna utreda förutsättningarna för och förhålla sig till olika slags förenade anställningar med olika samarbetsparter.

Lunds universitet saknar en diskussion om på vilket sätt adjungerade anställningar skulle kunna utvecklas för att möta behoven inom akademien och det omgivande samhället. Universitetet saknar även en djupare analys av lärosätenas förutsättningar och möjligheter för mobilitet. Idag finns flera olika anställningsformer och samarbeten. Det hade varit önskvärt med en analys av nuläget och en tydligare bild av önskat läge för att kunna eliminera de hinder som finns för att kunna åstadkomma en ökad mobilitet och bättre utbyte.

Kapitel 4 – Förenade anställningar

Lunds universitet är positivt till möjligheten att använda förenade anställningar inom fler sektorer (promemorian 4.2.1). Det kan ge mer dynamiska forsknings- och utbildningsmiljöer, genom att nya perspektiv och nya arbetsmetoder introduceras. Förslaget medger en större flexibilitet utifrån de olika behov och förutsättningar som kan finnas i respektive verksamhet inom universitetet.

Universitetet ser också att det är positivt att kunna använda fler befattningar än professor och lektor i förenade anställningar (promemorian 4.2.3). Universitetet ser möjligheten att kunna förena till exempel en anställning som biträdande lektor, tidigt i karriären, med en anställning utanför sektorn, och att det kan främja karriärmöjligheterna både inom akademien och utanför.

Lunds universitet instämmer i betänkandets skrivningar om vikten av öppen, bred och transparent utlysning av förenade anställningar.

Farhågor

Motstridiga intressen när forskningens resultat ska hanteras

Lunds universitet vill peka på risken för att förenade anställningar mellan högskola och kommersiella arbetsgivare kan leda till inlåsning av forskningen. Högskolans uppdrag när det gäller nyttiggörande av arbetstagares uppnådda forskningsresultat innebär i första hand offentliggörande av kunskapen, medan en kommersiell arbetsgivares nyttiggörande medför att tillgång till forskningsresultaten begränsas för verksamhetens egna kommersiella syften. Dessa motstridiga intressen syns återkommande inom ramen för mobilitet med näringslivet, inom framför allt teknik, i form av såväl adjungeringar som industridoktorander (promemorian 2.2). Svåra avvägningar behöver göras i dessa fall mellan sektorernas förutsättningar och mål både när det gäller forskning och utbildning. Risken är att kommersiella arbetsgivares intressen får företräde när arbetsgivarnas grundläggande förutsättningar är naturligt olika. Det kan i sin tur leda till att forskningen och den akademiska friheten begränsas.

Universitet och högskolor som arbetsgivare ska ge arbetstagaren möjlighet att publicera forskningsresultat och att använda dem i fortsatt forskning (1 kap. 6 § högskolelagen), vilket innebär ett offentliggörande av resultaten. En kommersiell arbetsgivare vill som huvudregel se ett nyttiggörande av arbetstagarens uppnådda forskningsresultat i företagets vinstdrivande verksamhet. Det kan innebära att tillgång till forskningsresultaten begränsas, exempelvis genom att de blir föremål för immaterialrättsligt skydd, som patent, eller att de blir arbetsgivarens företagshemligheter.

Läro- undantaget för immateriella rättigheter

Universitet och högskolor har att förhålla sig till att anställda lärare har rätt att utnyttja det så kallade läro- undantaget i lagen (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar, vilket ger ett undantag från lagens huvudregel att rätten till en arbetstagares uppfinningar

tillkommer arbetsgivaren. Enligt undantaget, som gäller till förmån för högskolelärare, tillkommer rätten till uppfinningar som en högskolelärare tar fram inom ramen för anställningen läraren personligen. Hos övriga arbetsgivare gäller lagens huvudreglering, det vill säga att rätten till de uppfinningar som en arbetstagare tar fram i tjänsten tillfaller arbetsgivaren. Det kommer i praktiken att innebära att lärarens rätt att själv förfoga över uppfinningen kommer att begränsas till förmån för den kommersiella arbetsgivaren. Detta kan också medföra spänning mellan anställda vid universitetet, fakultet eller inom en forskargrupp, där den med förenad anställning har sämre möjlighet att tillvarata sin rätt än den lärare som är anställd enbart av lärosätet.

Akademisk frihet, möjlighet att fritt välja forskningsfrågor

En aspekt av förenade anställningar som inte tydligt lyfts i utbildningsdepartementets förslag till förändring är huruvida det finns en risk att förutsättningarna för akademisk frihet och öppen vetenskap, kan påverkas negativt av förenade anställningar. Det kan handla om forskande lärares möjlighet att fritt välja forskningsfrågor och att sprida forskningsresultat även då dessa resultat inte ligger i linje med andra organisationers intressen.

Dessa risker måste vägas in i högskolornas beslut om vilka förenade anställningar som är lämpliga och det behöver finnas en medvetenhet om dessa risker för att sådana värden inte ska äventyras.

Värdering av kompetens vid rekrytering

Skrivningen i promemorian (4.2.2) att bestämmelsen i 3 kap. 8 § andra stycket högskolelagen ”Den ordning som gäller för anställning av lärare skall gälla också för den anställning som skall vara förenad med läraranställningen” ska tas bort ställer sig universitetet frågande till. Lärosätena ska utgå från förtjänst och skicklighet vid anställning och enligt högskoleförordningen är det vetenskaplig och pedagogisk förmåga som ska bedömas i första hand. Detta är inte nödvändigtvis förenligt med de kompetenser en aktör inom näringslivet eller kommunal verksamhet värdesätter vid rekrytering. Ska rekryteringen göras gemensamt leder det till svåra ställningstaganden där

universitetet styrs hårdare av lagstiftningen än samarbetspartnern. Universitetens anställningsordning finns för att säkra att den skickligaste läraren anställs, utifrån de kompetenser som är nödvändiga för att göra ett utmärkt arbete inom forskning och undervisning. Är det i så fall tänkt att arbetsgivarna har varsin rekryteringsprocess med olika ordning och process för samma befattning? Det riskerar att bli ett problem att slå ihop behoven för två olika verksamheter i en och samma annons om verksamheterna skiljer sig åt för mycket i kultur, nytta, mål och organisering.

Pension

Beroende på vilken sektor den andra arbetsgivaren tillhör i en förenad anställning, för det med sig konsekvenser för den enskilde arbetstagarens framtida pension.

De centrala arbetstagarorganisationerna har för de nuvarande formerna av förenade anställningar avtalat om att båda ersättningarna omfattas av PA 16, vilket är positivt för den enskilde. Det finns upparbetade rutiner där pensionskostnaden för den kliniska delen som ersätts av sjukvårdshuvudman överförs till universitetet som i sin tur betalar in till SPV. För andra sektorer med andra pensionslösningar blir situationen betydligt mer komplex och det framgår inte i remissförslaget hur det är tänkt att lösas.

Arbetsmiljö och arbetsledning

Då det gäller frågor om arbetsmiljö och arbetsledning kan insynen i hur andra organisationer hanterar dessa frågor bli problematisk utifrån såväl arbetsmängd som risken för motstridiga intressen och mål.

Redan idag är arbetsmiljöansvar och arbetsledning aktuella frågor när högskolan anställer förenat eller adjungerat. Arbetsledningen på universitetet kan skilja sig mycket från arbetsledningen hos den externa arbetsgivaren både när det gäller bedömningen och hanteringen av den anställdes arbetsmiljö och hur den anställda utför sitt arbete. Skillnaden i arbetsledning kan även få konsekvenser i de fall då en förenat anställd eller adjungerad missköter sina arbetsuppgifter hos den ena arbetsgivaren men inte hos den andre.

En eller två anställningar?

Idag betraktar en del av de universitet som bedriver läkarutbildning och medicinsk forskning den förenade anställningen som en anställning. Det innebär i praktiken att anställningen finns i den ena organisationen och att den andra organisationen enbart betalar arvode till den anställde eller ersätter arbetsgivaren för anställningens kostnader.

Remissen lyfter att anställningen ska ses som två anställningar, men ger inte närmare vägledning i hur dessa ska förhålla sig till varandra. Det är inte heller tydligt på vilket sätt en förenad anställning med anställning på deltid i två olika organisationer är tänkta att ge fördelar i förhållande till två vanliga deltidsanställningar, bortsett från att de båda arbetsgivarna har kommit överens om att dela på samma anställd.

Kapitel 5 – flexibiliteten vid anställning av biträdande lektor

Lunds universitet är positivt till möjligheten att välja att en anställning som biträdande lektor ska kunna anställas inom minst fem år eller minst sju år från doktorsexamen utifrån varje ämnes förutsättningar. Det ger större möjligheter för fler välmeriterade kandidater att söka anställning som biträdande lektor. Det medför också att kandidater kan tillföra mer erfarenhet och har naturligt bättre förutsättningar att befordras till en tillsvidareanställning som lektor.

Farhågor

Den föreslagna regleringen skapar dock ett utrymme för tidsbegränsad anställning i upp till sju år efter doktorsexamen som sedan följs av en biträdande lektorsanställning som kan vara i upp till sex år (eller längre med hänsyn till sjukfrånvaro eller föräldraledighet) innan den biträdande lektorn kan befordras till en tillsvidareanställning som lektor. Det är en lång tidsrymd under vilken tidsbegränsade anställningar kan ”staplas på varandra”.

Lunds universitet anser att konsekvensen av nämnda förhållande bör belysas närmare i förhållande till visstidsdirektivet (direktiv 99/70/EG) i den fortsatta beredningen.

Beslut

Universitetet beslutar att avge yttrande över promemorian Förslag till ändringar för att öka mobiliteten tidigt i den akademiska karriären, U2024/00229. Universitetet bifogar även Lunds universitets studentkårers yttrande som bilaga 1.

Beslut att avge detta yttrande har fattats av undertecknad rektor i närvaro av förvaltningschef Susanne Kristensson efter hörande av representant för Lunds universitets studentkårer och efter föredragning av HR-specialist Lena Lindell, sektionen HR. I handläggningen av ärendet har senior arbetsrättsjurist Kristine Widlund deltagit.

Erik Renström

Dokumentet är signerat digitalt, se slutet av dokumentet.

Kopia

- Samtliga fakulteter
- Gemensamma förvaltningen
- LUS
- Arbetstagarorganisationerna



Lunds universitet
Ordförandekollegiet
Övriga för kännedom

Lunds Universitets Studentkårer

LUS remissvar om förslag till ändringar för att öka mobiliteten tidigt i den akademiska karriären

Lunds universitets studentkårer (LUS) har tagit del av remissen *förslag till ändringar för att öka mobiliteten tidigt i den akademiska karriären*. Nedan finner ni vårt remissyttrande.

LUS tillstyrker det förslag som presenteras i remissen och ser positivt på breddade möjligheter för förenade anställningar som kan ge goda synergieffekter för utbildningens kvalitet. LUS är även positiva till förslaget gällande möjligheter till utökade tidsgränser kopplat till anställningar av biträdande universitetslektorer vilket stärker lärosätenas autonomi och möjlighet att anpassa tidsgränsen efter ämnesområdets behov.

För studenterna vid Lunds universitet,
Lunds universitets studentkårer
2024-04-12

Signature page

This document has been electronically signed
using eduSign.

eduSign