

Remissvar Dnr U2024/00229: Förslag till ändring för att öka mobiliteten tidigt i den akademiska karriären.

Örebro universitet inkommer härmed med svar till remissen om förslag till ändring för att öka mobiliteten tidigt i den akademiska karriären. Sammanfattningsvis stöder universitetet förslagen som syftar till att främja mobilitet tidigt i den akademiska karriären med följande kommentarer.

Lärosätet ser positivt på förslaget till ändringen som möjliggör förenade anställningar mellan högskolan och andra sektorer för fler anställningsformer, på samma sätt som idag är förbehållet vissa kategorier av anställda vid sjukvårdsenheter som är upplåtna för medicinsk utbildning och forskning. Denna begränsning har inom framförallt det medicinska området varit ett bekymmer under lång tid. Det nuvarande regelverket har försvårat en tydlig meriteringsväg för de som önskar kombinera en klinisk och akademisk karriär. Lärosätet ser att både mobiliteten förbättras och att förutsättningar för klinisk forskning förbättras genom det nya förslaget. Denna regeländring kan även bli viktigt för nya professioner som är centrala för utveckling av exempelvis precisionsmedicin, där förenade anställningar kommer att behövas. Ändringen öppnar även potentiellt nya karriärvägar och möjligheter för industridoktorander.

Lärosätet är även positivt till förslaget om ändrad tidsgräns för biträdande universitetslektor från 5 till 7 år. Den föreslagna möjligheten för lärosätena att själva bestämma hur man väljer att göra kring tidsgränsen är viktigt för att bejaka den akademiska autonomin. Förlängningen till 7 år ses i synnerhet som viktigt inom de kliniska specialiteterna, men är kanske inte lika betydelsefull inom humaniora.

Anställningsvillkor utifrån olika kollektivavtal och andra villkors- och regelverk varierar mellan olika branscher. Därför krävs en djupare genomlysning av konsekvenser utifrån ett arbetsrättsligt perspektiv. Lärosätet bedömer det som nödvändigt att förutsättningar och villkor för förenade anställningar enligt högskoleförordningen regleras genom centrala kollektivavtalslösningar mellan bland andra Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Arbetsgivarverket. Exempel på sådant som skulle underlättas genom centrala överenskommelser och nationell styrning är ersättningar, ledigheter, pension, förmåner, arbetsmiljöansvar och hantering av skatt. Generellt sett ser vi att det arbetsrättsliga perspektivet behöver utredas och genomlysas mer genomgripande.

I relation till internationella anställningar ser lärosätet behov av att stärka förutsättningarna för den internationella mobiliteten. Idag finns olika typer av tillstånd som används för olika typer av anställningar, som arbetstillstånd och forskartillstånd. Detta kan potentiellt medföra utmaningar vad gäller förenade anställningar i relation till medarbetare som kommer från andra länder.

Avsnitt 7.4 i förslaget behandlar förslagets konsekvenser för könsfördelningen. Dock saknas en diskussion om hur förutsättningarna för att öka mobilitet kan främjas, särskilt i de fall forskaren har partner och/eller familj.

Örebro universitet önskar att synpunkterna ovan tas till vara vid regeringens fortsatta arbetet med utformandet av ändringar för att öka mobiliteten tidigt i den akademiska karriären.