

Utbildningsdepartementet

30 oktober 2023

SYNPUNKTER OCH PRIORITERINGAR FRÅN FACKFÖRBUNDET ST INFÖR REGERINGENS FORSKNINGSPOLITISKA PROPOSITION 2024

Dnr: U2023/01467

Som ett fackförbund som organiserar forskare, lärare och doktorander inom universitet och högskolor fokuserar vi på forskningens institutionella förutsättningar och särskilt på de strukturella och organisatoriska aspekter som rör de anställdas arbetsvillkor och möjligheter att bidra till att göra Sverige till en ledande forskningsnation.

Goda villkor och tydliga karriärvägar är en viktig förutsättning för att attrahera och rekrytera duktiga doktorander och forskare till våra lärosäten i framtiden.

Finansiering, tjänstestruktur och anställningsvillkor

Framstående forskning genereras i högsta grad genom att forskarsamhället väljer frågor och metoder. De ramar för organisation och finansiering som forskningspolitiken sätter påverkar forskningen. Därför är det särskilt viktigt att forskningspolitiken ger ett stort utrymme för forskarna att själva styra sin forskning och i största möjliga mån undviker att intervensera i verksamheten.

Grundforskningen ska hållas så fri som möjligt från politisk och ekonomisk styrning. Förvisso är det rimligt att politikerna vill kunna peka på områden som man anser är viktiga att få belysta. Men det måste alltid och utan tvekan vara forskarna som avgör hur forskningen ska bedrivas, men också hur och när resultaten publiceras. Detta innebär att det måste finnas möjlighet att forska inom områden där man inte alldeles omedelbart kan se en samhällsnytta.

Finansieringssystemet måste vara långsiktigt och garantera såväl forskningens som utbildningens kvalitet. Högskolesektorn är underfinansierad i förhållande till målsättningen som politikerna har när det gäller utbildningens dimensionering och de förväntningar som ställs på forskningen. Det gäller särskilt humaniora och samhällsvetenskap som under lång tid fått se sina resurser krympa rejält. Fackförbundet ST arbetar för en ökad tilldelning till högskolesektorn och menar att merparten av de resurser som tillförs sektorn ska vara offentligt finansierade. Det är ett sätt att garantera forskningens frihet och oberoende. Men

det är också en väg att ha kvar högskolornas öppenhet och ger medborgarna god möjlighet till insyn i verksamheten.

De direkta forskningsanslagen som andel av lärosätenas intäkter har minskat under lång tid medan andelen externa medel har ökat, samtidigt som en del av basanslagen binds upp av krav på samfinansiering och medfinansiering. Dessa basanslag är av stor betydelse för den forskarstyrda grundforskningen och måste garanteras långsiktig finansiering och en hög grad av autonomi.

Vi ser det som ett problem att externa finansiärer står för så stor del av forskningsfinansieringen, med följd att lärosätena har ett begränsat inflytande över forskningsmedlens användning och rekryteringen av forskare samtidigt som man har anställningsansvaret.¹ Ett förhållande som har bidragit till den stora omfattningen och det mångåriga staplandet av tidsbegränsade anställningar, vilket försvårar lärosätenas möjligheter att göra strategiska satsningar och rekrytera de bästa forskarna nationellt och internationellt.

Högskolesektorn är den offentligt finansierade verksamhet där andelen tidsbegränsat anställda är störst. Lärare och forskare med tidsbegränsade anställningar, liksom doktorander, är dessutom delvis eller helt uteslutna från det omställningsstöd och de fakultetsresurser de är med och bekostar samt är ofta inte valbara i kollegiala beslutandeorgan. Därför är det hög tid att alla lärosäten även tillsvidareanställer forskare finansierade med externa medel, vilket redan sker på en del lärosäten.

De ökade externanslagen för forskning har heller inte främjat individer med nya idéer eller kvinnliga forskare.² Vi anser det därför nödvändigt med en ökad andel basfinansiering till lärosätena i relation till externfinansierad forskning.

Nydisputerade som vill satsa på en akademisk karriär lever ofta under osäkra förhållanden och villkor, där beroendet av extern projektfinansiering kan vara extremt hög.³ En väsentlig orsak är att postdoktjänster och biträdande lektorat är alltför få. Ökade fakultetsanslag är en förutsättning för att genomföra en reformering av lärosätenas tjänstestruktur och anställningsförhållanden, till förmån för ett system med tydliga karriärvägar och goda villkor som också är konkurrenskraftigt internationellt, vilket gynnar ny och risktagande forskning för kvinnor och män i deras tidiga karriär. För att undvika beroendet av extern projektfinansiering och rekrytera de bästa doktorerna till fortsatt akademisk karriär krävs en kraftig förstärkning av antalet postdoktjänster och biträdande lektorat med attraktiva villkor. Detta innebär också att postdokstipendier med dess undermåliga villkor måste avskaffas till förmån för riktiga anställningar. Fram till dess att stipendiefinansieringen av postdoks har upphört behöver villkoren kraftigt förbättras.

Medan användningen av stipendier för finansiering av doktorander har minskat på grund av de senaste decenniets reformer, står stipendier fortfarande för en stor del av

¹ Kungliga vetenskapsakademien (2012)

² Statskontoret (2014)

³ Eldén och Jonsson (2014)

finansieringen av postdoktorers arbete. Skillnaden mellan villkoren för en postdoktoranställning och att finansieras av stipendier är stor. Ett sådant exempel är rätten till förlängning på grund av föräldraledighet, sjukskrivning eller förtroendeuppdrag. Vi vill se en tryggad rätt till förlängning i linje med kollektivavtalet för anställning som postdoktor också för stipendiefinansierade postdoks. Därutöver behöver stipendiefinansierade postdoks få samma försäkringsskydd som numera stipendiedoktorander får via Kammarkollegiet. Lägsta nivån av ersättning ska också vara i linje med lönen för de anställda postdoktorerna.

Karriär- och meriteringstjänster som innehåller såväl forskning som undervisning garanterar även utbildningens forskningsanknytning. Med ökade basanslag ser vi över tid en gradvis omläggning av tjänstestrukturen på samtliga nivåer som önskvärd, där forskning, undervisning och samverkan ingår i alla akademiska tjänster (där samverkan tolkas brett och inkluderar medborgare och organisationer i vid mening och inte inkräktar på forskningens integritet i relation till ekonomiska och politiska makthavare).

Den relativt låga tilldelningen av medel till humaniora och samhällsvetenskap jämfört med andra utbildnings- och forskningsområden betyder att de förra behöver prioriteras högre för att främja dessa utbildningars forskningsanknytning. Även ur ett större samhälls- och demokratiskt perspektiv är bristande kvalitet, i form av till exempel låg forskningsanknytning och låg andel lärarledd tid inom humaniora och samhällsvetenskap ett problem. Studenterna vid dessa utbildningar förväntas senare utgöra ryggraden i statsförvaltningen och övrig offentlig sektor, områden helt beroende av välutbildade medarbetare för rättssäkra och effektiva metoder och resultat.

Med ökade möjligheter att utlysa attraktiva karriärtjänster kan lärosätena genom rekrytering stärka kvaliteten i utbildning och forskning och främja individer med nya idéer och inte vara lika beroende av externa finansiärers prioriteringar eller redan existerande forskningsmiljöer.⁴

Karriärtjänster med attraktiva villkor främjar såväl nationell som internationell rekrytering. Rörligheten mellan samhällssektorer möjliggörs också genom att tjänster kan sökas även av personer som inte för tillfället är anställda på en universitetsinstitution, medan det är svårt att söka externa forskningsanslag utan att redan ha en akademisk hemvist. Bland yngre forskare och doktorander är andelen kvinnor betydligt större än på de högsta positionerna. Ett tydligt karriärsystem med goda anställningsvillkor bör därför på sikt också bidra till en större andel kvinnor även på de högre akademiska positionerna.

ST föreslår:

- En ökad tilldelning till högskolesektorn och att merparten av de resurser som tillförs sektorn ska vara offentligt finansierad
- En ökad andel basanslag till lärosätena i relation till externa anslag
- Att grundforskningen ska hållas fri från politisk och ekonomisk styrning

⁴ Söderberg (2023)

- Att finansieringssystemet ska vara långsiktigt och garantera såväl forskningens som utbildningens kvalitet
- En kraftig ökning av antalet biträdande lektorat som ger rätt till prövning för tillsvidareanställning som lektor.
- En kraftig ökning av antalet postdoktjänster
- Att alla postdoktorer ska ha en anställning och stipendiefinansiering avskaffas
- Att så länge stipendiefinansiering tillåts för postdoktorer ska deras villkor i största möjliga mån likställas med de anställda postdoktorernas
- Tjänsterna ska utlysas nationellt och internationellt och de sökande bedömas av externa sakkunniga
- Lärartjänster som professorer, lektorer och meriteringstjänster ska finansieras av lärosätens egna medel.
- Att forskare finansierade med externa medel tillsvidareanställs
- Huvudregeln ska vara att alla lärartjänster ska innehålla både forskning och undervisning
- Att humaniora och samhällsvetenskap prioriteras högre i resurstilldelningen

Doktoranders villkor och karriär

ST anser att alla doktorander ska ha likvärdiga villkor och ha en doktorandanställning. Alla doktorander ska också garanteras att deras handledare har utbildning för uppdraget.

I de fall externa medel, inklusive stipendier, bidrar till finansieringen av en doktorandanställning utan att täcka hela kostnaden är det lärosätets ansvar att stå för de ytterligare medel som krävs för en doktorandtjänst. En del universitetsföreträdare anser att stipendier är nödvändiga eftersom doktorandanställningar ger ökade kostnader och därmed färre doktorander. Ett sådant argument skulle aldrig accepteras någon annanstans på arbetsmarknaden. Vill regering och riksdag ha en viss mängd doktorander eller forskning ska det anslås medel för detta och inte finansieras genom sämre villkor för vissa doktorander.

En stor del av Sveriges doktorander är internationellt rekryterade, vilket ger högskolesektorn möjligheter att få de mest kvalificerade sökande till sina tjänster. Efter sommaren 2021 försämrades dock möjligheten för doktorander och andra juniora forskares möjligheter att få permanent uppehållstillstånd. Fackförbundet ST kräver att doktorander efter 4 års forskarstudier ska kunna få ett permanent uppehållstillstånd. Det gynnar både doktorandernas trygghet och den svenska forskningen och utbildningen, liksom arbetsmarknaden i övrigt, när kvalificerade forskare får goda möjligheter att fortsätta sin karriär i Sverige.

Eftersom mer än hälften av doktoranderna går vidare till en arbetsmarknad utanför akademien, men forskarutbildningen huvudsakligen är inriktad mot en akademisk forskarkarriär, bör ett ökat inslag av karriärplanering mot och samverkan med andra delar av arbetsmarknaden där behovet av disputerade är (eller borde vara) stort främjas.

För att främja sådan samverkan anser vi att regeringen bör ta initiativ för att också den statliga arbetsgivaren tar ett ansvar. Den statliga sektorn är den sektor som rekryterar flest akademiker och den mest kvalificerade arbetskraften. Många statliga myndigheter har redan idag anställda med forskarbakgrund. Dessa myndigheter behöver ta ett större ansvar för att anställa forskarutbildade men också för att dessa anställda får fortsätta att ha kontakt med akademien. STs målsättning är att forskarutbildade anställda vid statliga myndigheter borde få möjlighet att i sin anställning ha fortsatt kontakt med sitt ämne. Det skulle kunna ske genom att de ges möjlighet till viss forskningstid inom sin tjänst.

ST föreslår:

- Alla doktorander ska ges en anställning från dag ett
- Doktorandtjänster ska utlysas, även tjänster inom externfinansierade projekt
- Doktorandens olika handledare ska ha utbildning för uppdraget och erbjudas kontinuerlig fortbildning
- Doktorander ska efter 4 års forskarstudier kunna få ett permanent uppehållstillstånd
- Öka möjligheten till samarbete och samverkan med olika samhällssektorer i doktorandutbildningen
- Att statligt anställda med doktorsexamen ges möjlighet till forskningstid inom sin tjänst

Lika villkor och breddad rekrytering

Fördelningen av både externa medel och fakultetsanslag har visat sig missgynna kvinnor, vilket är ett allvarligt hot mot såväl jämställdheten som forskningens kvalitet. Orsaken är bland annat att männen är i majoritet bland professorerna, vilket är den kategori som erhåller mest forskningsmedel.⁵ ST föreslår därför att det ur jämställdhetssynpunkt görs en systematisk granskning vid tilldelning av medel och en återkommande uppföljning av resursfördelningen samt att konkreta åtgärder vidtas för att komma till rätta med jämställdhetsbrister.

Vad vi ovan föreslagit vad gäller karriärsystem med meriteringstjänster (postdoktorer och biträdande lektorat) som tillsätts genom externt sakkunnigförfarande och lärartjänster där det ingår både forskning och undervisning tror vi också främjar jämställdhet och motverkar potentiell diskriminering och nepotism. Föräldraledighet tidigt under forskarkarriären tenderar också att missgynna kvinnors akademiska karriär eftersom de oftare tar ut en större andel av föräldraledigheten. Vissa lärosäten har därför tillämpat en utökad förlängning på meriteringstjänster för de som varit föräldralediga. Till exempel har Lunds universitet tidigare anvisat medel för att ge föräldralediga forskarassistenter en fördubblad förlängning. Vid Uppsala universitet finns en föräldrapolicy som ger doktorander möjlighet till extra förlängning efter föräldraledighet.

⁵ Delegationen för jämställdhet i högskolan (2010) och Nationella sekretariatet för genusforskning (2014).

Vi föreslår därför att de som är doktorander och som innehar meriteringstjänster (postdoktor och biträdande lektor) och varit föräldralediga erhåller extra förlängning utöver den uttagna föräldraledighetstiden.

UKÄ har konstaterat att forskarutbildningen ofta glöms bort i frågan om breddad rekrytering till högskoleutbildning, trots att snedrekryteringen utifrån till exempel social bakgrund framträder tydligt i statistiken. Könsfördelningen bland doktorander är numera relativt jämn, totalt sett, men en lägre andel kvinnor än män med examen från grund- och avancerad nivå går vidare till en forskarutbildning. Trygga villkor lyfts fram som en förutsättning för breddad rekrytering.⁶

ST vill att starkare krav ställs på lärosätenas arbete med breddad rekrytering till forskarutbildningen utifrån samtliga diskrimineringsgrunder samt social bakgrund. Det arbetet lägger grunden till en mer jämlik struktur även på högre nivåer av akademien.

ST föreslår:

- Återkommande uppföljningar av resursfördelningen ur jämställdhetssynpunkt
- Jämställdhetssatsningar bör integreras i lärosätenas reguljära verksamhet, s k ”mainstreaming”, i likhet med övrig offentlig sektor,
- Säkerställ att genuskompetens återfinns inom alla beslutsinstanser och funktioner med ledningsansvar
- Att tjänster utlyses med sakkunnigförfarande
- Ett karriärsystem med tydliga karriärvägar, där forskning och undervisning ingår i tjänsterna.
- Att meriteringsanställda (postdoktor, biträdande lektor) och doktorander som varit föräldralediga erhåller en extra förlängning av tjänsten utöver den uttagna föräldraledighetstiden
- Att lärosätena arbetar aktivt med frågan om breddad rekrytering till forskarutbildningen utifrån samtliga diskrimineringsgrunder samt social bakgrund

Ökad mobilitet

Rörlighet mellan lärosäten och mellan lärosäten och övriga samhällssektorer är viktigt för att utveckla och sprida kunskap.

Osäkra villkor och långvarigt staplande av tidsbegränsade tjänster utgör hinder för rörligheten inom högskolesektorn.

En omfördelning från externa anslag till fakultetsanslag skulle främja rörligheten genom att det ger ökade möjligheter för lärosätena att utlysa tjänster. Även rörligheten mellan samhällssektorer möjliggörs genom att tjänster som utlyses kan sökas även av personer som inte för tillfället är anställda på en universitetsinstitution, medan det är svårt att söka

⁶ UKÄ (2022).

externa forskningsanslag utan att redan ha en akademisk hemvist. Nationell och internationell mobilitet främjar kvaliteten genom en bredare rekrytering och utlysning av tjänster och tydliga karriärvägar ger ökad sådan mobilitet.

ST föreslår:

- Attraktiva karriärvägar och villkor för att attrahera de bästa forskarna nationellt och internationellt
- Att tjänster utlyses både nationellt och internationellt
- Att tidsbegränsat anställda och doktorander erhåller samma omställningsvillkor som tillsvidareanställda.
- Att rörligheten mellan lärosäten och mellan lärosäten och övriga samhällssektorer stimuleras
- Att statlig/kommunal samt privat och civil sektor ska arbeta för att skapa anställningar inom ett bredare urval av områden för att öka växlingen mellan forskning, utbildning och innovation.

Värna den akademiska friheten

Skyddet för den akademiska friheten är svagt i Sverige, bl a på grund av den stora omfattningen av tidsbegränsade tjänster. Även det juridiska skyddet av den akademiska friheten är svagt, bl a genom att högskolestyrelsernas ordförande och majoritet består av externa ledamöter utsedda av regeringen, som också utser rektor. Vidare att lärare och forskare inte längre garanteras någon kollegial beslutsmyndighet i och med autonomireformen och det inte längre finns någon reglering om externa sakkunniga vid tillsättning av lärartjänster i högskoleförordningen.⁷

Några väsentliga åtgärder för att öka skyddet av den akademiska friheten i Sverige skulle vara att återreglera högskoleförordningen till förmån för kollegial och demokratisk styrning och återinföra kravet på externa sakkunniga vid tillsättning av lärartjänster, att ändra sammansättningen i högskolestyrelserna till en majoritet av verksamhetsföreträdare, att minska andelen tidsbegränsade tjänster och skapa tydliga karriärvägar, att garantera forskning i lärartjänsterna och motverka det externa politiska och ekonomiska inflytandet i form av samverkanskriterier vad gäller lärosätenas basanlag och tjänstetillsättningar.

ST föreslår:

- Att återreglera högskoleförordningen till förmån för kollegial och demokratisk styrning
- Att återinföra kravet på externa sakkunniga vid tillsättning av lärartjänster
- Att ändra sammansättningen i högskolestyrelserna till en majoritet av verksamhetsföreträdare
- Att minska andelen tidsbegränsade tjänster och skapa tydliga karriärvägar

⁷ Karran et al 2017

- Att garantera forskning i lärartjänsterna
- Att motverka det externa politiska och ekonomiska inflytandet i form av samverkanskriterier vad gäller lärosätenas basanslag och tjänstetillsättningar.

Lärosätenas organisation

ST har i flera sammanhang, till exempel i samband med den tidigare regeringens förslag om att omvandla lärosäten till stiftelser, argumenterat för att universitet och högskolor ska vara statliga myndigheter. Skälen till detta är flera. Myndighetsformen garanterar tydlig styrning och stor frihet. Den skapar goda förutsättningar för lärosätena att själva styra och fördela resurser när det gäller forskning och utbildning. Den säkerställer också transparens och klara regelverk vid anställning och beslut. Den ger även en god grund för jämförbarhet och rättssäkerhet. Dessutom garanterar en enhetlig myndighetsform och jämförbara anställningsförhållanden att mobiliteten mellan lärosätena underlättas.

Den så kallade autonomireformen har på många lärosäten lett till ett minskat kollegialt inflytande och beslutsfattande. Avregleringen av högskoleförordningen har inneburit att det inte längre föreskrivs att det ska finnas till exempel valda fakultetsstyrelser eller sakkunnigförfarande vid tillsättning av lärartjänster. Valda högskoleorgan spelar en viktig roll för det interna medinflytandet och ger en hälsosam maktindelning. En kunskapsorganisation, som har som huvuduppgift att kritiskt granska och utveckla kunskap bör också styras utifrån sådana principer.

Som tidigare nämnts gör det stora beroendet av externa medel det svårt för lärosätena att ta sitt arbetsgivaransvar och utöva ett akademiskt ledarskap. Det akademiska ledarskapet i form av rektorer, dekaner och prefekter är utsedda för sin kompetens att leda och utveckla utbildning och forskning, men tvingas istället ägna en stor del av sin tid åt att försöka dra in externa medel till sin verksamhet. Vid en reformering av finansieringsstrukturen där lärosätena tar ett större ansvar för forskningsmedel, rekrytering mm är det än viktigare med ett akademiskt ledarskap med strategisk förmåga att utveckla forskning och utbildning och att de får adekvat stöd av en professionell administrativ ledningsstruktur.

ST föreslår:

- Att universitet och högskolor ska vara statliga myndigheter
- Att de kollegiala demokratiska strukturerna bevaras och återupprättas där de försvagats eller försvunnit efter autonomireformen.
- Att institutions- och fakultetsledning utses genom val där samtliga anställningskategorier tillåts delta.
- Att forskare och lärare oavsett anställningsform är valbara till kollegiala organ
- Att utlysning av tjänster bör ske med sakkunnigförfarande, vilket inte längre garanteras i högskoleförordningen
- Att ge fackliga organisationer insyn i processen vid tjänstetillsättningar genom närvaro- och yttranderätt i tjänsteförslagsnämnder

- Att ledarskap och ledningsstruktur utformas på ett sätt som främjar ett fokus hos det akademiska ledarskapet på utveckling av forskning och utbildning och som stöds av en professionell administrativ struktur på de olika nivåerna.

Samverkan

Fackförbundet ST anser att samverkan mellan lärosäten och det omgivande samhället är viktig och vi är positiva till att främja samverkan och undanröja hinder för sådan samverkan, men inte att forskningen underordnas snäva politiska och ekonomiska partsintressen. Forskningens vetenskapliga integritet, trovärdighet och kvalitet är beroende av att universitetens forskning och undervisning är moraliskt och intellektuellt oberoende av politiska, ideologiska och ekonomiska maktgrupperingar. Att låta politiska och ekonomiska intressen styra universitetens basanslag i för deras del önskvärd (ideologisk) riktning riskerar att devalvera forskningsresultatets trovärdighet, oavsett kvalitet, och därmed dess samhällliga nytta.

ST föreslår:

- Att samverkan mellan lärosäten och det omgivande samhället främjas
- Att samverkansindikatorer inte bör ligga till grund för resursfördelning
- Att förmågan hos olika externa parter och organisationer att tillägna sig forskning och forskningsresultat främjas

Sandra Hellstrand

Ledamot, Fackförbundet ST inom universitets- och högskoleområdet

Kjell Nilsson

Ledamot, Fackförbundet ST inom universitets- och högskoleområdet

Britta Lejon

Förbundsordförande, Fackförbundet ST

Referenser

Delegationen för jämställdhet i högskolan (2010) *Hans excellens*, DJ 2010:4

Eldén, Sara och Jonsson, Anna (red) (2014) *Efter festen: om konsten att utvecklas från doktor till docent: eller en överlevnadsguide för den postdoktorala tillvaron*. Studentlitteratur

Karran et al (2017) "Measuring academic freedom in Europe: a criterion referenced approach". [*Policy Reviews in Higher Education*](#). Volume 1:2, 2017

Kungliga Vetenskapsakademien (2012) *Fostering breakthrough research: A comparative perspective*

Nationella sekretariatet för genusforskning (2014) *Basanslag till forskning skapar ojämställdhet*.

<http://www.mynewsdesk.com/se/nationella-sekretariatet-for-genusforskning/news/basanslag-till-forskning-skapar-ojaemstaellldhet-101222>

Statskontoret (2014) *Forskningsanslagen ur ett jämställdhetsperspektiv*.

Söderberg, Johan (2023) "Vi måste prata om den icke-excellenta forskningen". Universitetsläraren 2023-04-05.

https://universitetslararen.se/2023/04/05/vi-maste-prata-om-den-icke-excellent-forskningen/?fbclid=IwAR0IqNhjsVqeyn5_k441rvRyjOUBGDIWQmxkqOc_eLCkat9D1FAIDBDLXj0

UKÄ (2022) *Universitets och högskolors arbete med att främja och bredda rekryteringen till högre utbildning Tematisk utvärdering, del 1*.