

Utbildningsdepartementet

2 maj 2024

FÖRSLAG TILL ÄNDRINGAR FÖR ATT ÖKA MOBILITETEN TIDIGT I DEN AKADEMISKA KARRIÄREN

Dnr: U2024/00229

Fackförbundet ST representerar fler än 10 000 medlemmar på universitets- och högskoleområdet. Vi har djupgående kunskaper om hur det är att arbeta inom akademien och vi har därmed vetskap om vilka särskilda förutsättningar som behöver råda i sektorn – såväl för den enskilde arbetstagarens bästa som för att uppnå bästa möjliga effekt av den förda forskningspolitiken. Vi har tagit del av promemorian Förslag till ändringar för att öka mobiliteten tidigt i den akademiska karriären och inkommer härmed med vårt yttrande.

Övergripande synpunkter

Promemorian syftar till att öka mobiliteten tidigt i den akademiska karriären, men förslagen sträcker sig delvis längre än så när det gäller de utökade möjligheterna till förenade anställningar, där vissa ändringar även gäller hela den senare delen av den akademiska karriären.

Idag finns förenade anställningar huvudsakligen inom vårdsektorn, promemorian föreslår dels att förenade anställningar ska kunna skapas inom alla sektorer, dels att biträdande universitetslektorer (och andra lärare) likväl som universitetslektorer och professorer ska kunna ha en förenad anställning. Det är en bra och rimlig ambition att utöka utbytet och samverkan mellan akademien och den övriga arbetsmarknaden, men Fackförbundet ST ställer sig frågande till om förenade anställningar på hela arbetsmarknaden är rätt väg att uppnå målet.

Redan idag är det arbetsrättsliga läget kring förenade anställningar komplicerat. Den kortfattade utredningen är inte tillräcklig för att bedöma konsekvenserna av att utvidga möjligheterna till hela arbetsmarknaden och inte heller för att hantera de problem som kan uppstå.¹ En tydlig risk med förenade anställningar är också en ökad låsningseffekt på de redan begränsade basanslagen för forskning vid lärosätena. Externa aktörer kan genom de

¹ I inledningen av promemorian hänvisas till en tidigare utförd utredning, baserad på direktivet U2022/02088, som ska ha redovisats i maj 2023. Fackförbundet ST har inte kunnat lokalisera redovisningen av denna utredning. Någon fullständig hänvisning återfinns inte i promemorian, där den enda referensen är själva direktivet.

föreslagna utvidgade förenade anställningarna få ett inflytande över vilken forskning som ska utföras vid våra lärosäten och vilka personer som ska anställas som lärare. Det här kan vara ett hot mot den akademiska friheten.

När det gäller förslaget om förlängd maxtid från disputation till ett biträdande universitetslektorat är Fackförbundet ST starkt kritiska. När biträdande universitetslektorat infördes i sin nuvarande form var syftet att åstadkomma en mer sammanhållen karriärväg, med tryggare villkor och bättre förutsättningar för jämställdhet. Förslaget om att förlänga tiden inom vilken en forskare kan ansöka om ett biträdande lektorat från 5 till 7 år efter doktorsexamen är en klar försämring när det gäller strävan efter tryggare villkor för juniora forskare som redan idag har en lång period av visstidsanställningar. Det är också ett steg i fel riktning för arbetet för jämställdhet och andra former av lika villkor inom akademien.

Ökad mobilitet

Utgångspunkten för promemorian är att det behövs ökad mobilitet både mellan högskolan och det omgivande samhället och mellan lärosäten nationellt och internationellt. Mobilitet har ett positivt inflytande på kvalitet i forskning och utbildning. Den ökar chansen att rekrytera de bästa lärarna och forskarna. Mobilitet mellan akademien och samhället i övrigt kan bidra både till bättre forskning och utveckling, men också en starkare överföring av forskningsbaserad kunskap till andra verksamheter.

Frågan är hur mobilitet av olika slag kan gynnas, utan att vi för den skull orsakar problem inom andra viktiga områden. De förslag som läggs fram i promemorian riskerar att komma med påtagliga nackdelar och har inte i tillräcklig grad jämförts med andra alternativ.

Promemorian utgör inte heller en tillräcklig grund för analys av konsekvenser och risker förknippade med förslagen eller hur de riskerna ska kunna hanteras eller minimeras om förslagen genomförs.

Förenade anställningar

Arbetsrätt, arbetsvillkor och arbetsmiljö

Förenade anställningar är idag en anställningsform där lärosätet är huvudarbetsgivare, samtidigt som den anställda också har ett uppdrag inom kliniskt arbete och den anställda anses fullt ut anställd inom båda sektorerna. Det är endast ”specialistutbildad läkare eller tandläkare eller med en annan anställning än som läkare vid en sådan sjukvårdsenhet som är upplåten för medicinsk utbildning och forskning”² som i nuläget kan ha en förenad anställning, (även kallad kombinationstjänst eller kombinationsanställning). Det är också endast anställning som lektor eller professor vid lärosätet som kan förenas med kliniskt arbete på det här sättet, enligt rådande lagstiftning.

Den fackliga erfarenheten är att det redan nu relativt ofta uppstår oklarheter om vilka villkor som gäller för arbetstagarna när de har två arbetsgivare inom olika branscher. Detta

² Högskolelagen kap 3, 8 §.

i ett läge där denna typ av anställning endast berör ett mindre antal anställda inom en och samma sektor. En sektor där det dessutom redan finns en upparbetad tradition av förenade anställningar. Värdet av de förenade anställningarna för utbytet mellan lärosäten och kliniska verksamheter är stort, samtidigt har anställningsformen vissa utmaningar och Nationella vårdkompetensrådet konstaterar att söktrycket till den här sortens tjänster är lågt, vilket delvis anses förklaras av en komplicerad och krävande karriärväg, men också av problem med hög arbetsbelastning.³

Problemen med hög arbetsbelastning bekräftas av fackliga erfarenheter vid lärosätena. Frågan om fördelningen av ansvaret för den anställdas arbetsmiljö blir med en förenad anställning mer komplicerad än vanligt. Andra former av svårigheter när det gäller förenade anställningar är höga administrativa kostnader, oenighet om semesterns förläggning mellan de två arbetsgivarna och lönefrågor, som att arvodet från regionen inte räknas upp i tillräcklig omfattning. Frågan om pensioner, som är löst för nuvarande form av förenade anställningar, kan också komma att bli ett problem igen om möjligheterna till förenade anställningar utsträcks till andra delar av arbetsmarknaden.

Att utöka möjligheten till förenade anställningar till hela arbetsmarknaden är en svåröverskådlig förändring, med genomgripande konsekvenser ur ett arbetsrättsligt perspektiv för anställda inom företag, myndigheter och organisationer på andra delar av svensk arbetsmarknad. Det innebär också att förenade anställningar kan skapas på samtliga lärosäten, till skillnad från idag.⁴ Antalet sektorer, avtalsområden och parter denna form av anställning berör ökar kraftigt om förslaget genomförs och får genomslag. Någon analys av hur de potentiella svårigheterna ska hanteras har inte genomförts inom ramen för promemorian. Det är positivt att promemorian lyfter att parterna på arbetsmarknaden bör komma överens om villkoren kring förenade anställningar, men det ställs i det liggande förslaget inga krav på att fack och arbetsgivare behöver vara överens för att anställningsformen ska införas på nya områden. Av den anledningen är tiden pressad för att hitta lämpliga lösningar och komma överens mellan parterna. Risken är stor att många anställda kan komma att hamna i svårlösta situationer med undermåliga villkor, om tillräckliga avtal inte finns på plats innan förslaget genomförs.

När det gäller biträdande universitetslektorat som förenad anställning medför förslaget särskilda komplikationer. Biträdande universitetslektorat är en meriteringsanställning, där den anställda ska kunna bli befördrad till universitetslektor efter anställningsperioden på fyra till sex år, om hen uppfyller kraven. Hur påverkas den rätten till befordran om till exempel finansieringen från den andra arbetsgivaren upphör? Promemorian lyfter också svårigheterna att meritera sig till lektor, när den biträdande lektorn även har ett uppdrag inom en annan verksamhet. Det innebär att den biträdande lektor som har en förenad anställning får mindre tid på sig att meritera sig akademiskt än andra med motsvarande anställningsform alternativt att kraven på de akademiska meriterna måste sänkas.

³ Nationella vårdkompetensrådet (2021). Förenade anställningar vid de medicinska fakulteterna 2018–2020. PM, löpnr. 2021:10.

⁴ I nuläget berörs endast de lärosäten som har utbildningar inom det medicinska fältet.

Vi ser därmed ett antal risker knutna till arbetsvillkor och arbetsmiljö med att utvidga möjligheten till förenade anställningar till hela arbetsmarknaden och dessa bör utredas grundligt innan någon reform genomförs. Det är också viktigt för att åtgärden ska få den avsedda effekten. Mobiliteten kommer inte öka om det som erbjuds är en anställning med höga, dubbla kompetenskrav, men samtidigt osäkra och otydliga villkor.

Andra möjligheter till mobilitet mellan lärosäte och övriga arbetsmarknaden

Det är också slående att promemorian inte i större omfattning diskuterar de andra varianter av anställningar och kanaler för samverkan som redan existerar idag och väger för- och nackdelar med dessa olika alternativ. Exempelvis adjungerad universitetsadjunkt, adjungerad universitetslektor eller adjungerad professor. Personer som har sin huvudsakliga anställning utanför högskolan och samtidigt en deltidsanställning inom akademien. Den här lösningen för utbyte används inom många akademiska områden. Adjungering där det ingår viss tid för forskning eller kompetensutveckling i likhet med övriga läroanställningar är då den form av anställning som i hög grad uppfyller liknande syften som förenade anställningar. Vår fackliga position är att det bör ingå sådan tid i bemanningen även för adjungerade lärare.

En annan vanligt förekommande form av mobilitet och utbyte mellan lärosätena och den övriga arbetsmarknaden är industridoktorander. En industridoktorand är anställd inom ett företag, en myndighet eller en organisation, men genomför forskarutbildningen vid ett lärosäte. Oftast betalar doktorandens arbetsgivare lönen under tiden för forskarutbildningen.

Fackförbundet ST har också föreslagit att personer med doktorsexamen som arbetar inom staten borde ha möjlighet att ha tio procent forskningstid i sin anställning, som ett sätt att upprätthålla kontakten med sitt forskningsområde och fungera som en koppling mellan akademien och övriga delar av staten. Då med ett tydligt arbetsgivaransvar hos den andra statliga arbetsgivaren.

Effekter på akademisk frihet

Den föreslagna åtgärden är även förknippad med problem sett utifrån akademisk frihet. Att öppna upp för förenade anställningar inom andra områden och i ökad omfattning innebär att det kan bli en ökad extern påverkan på vilken forskning som utförs på lärosätena och vilka kvalifikationer som ska ligga till grund för meritering och anställning. En del av de redan begränsade basanslagen som finansierar lärosätenas forskning knyts till andra verksamheter. För den akademiska friheten och den institutionella autonomi krävs ett oberoende både från staten och andra externa aktörer, till exempel näringslivet. Det här perspektivet diskuteras inte i promemorian.

Från Lunds universitet finns det längre tillbaka i tiden exempel på hur detta med att en annan aktör bidrar till att finansiera en tjänst vid universitet kan falla ut och vilka problem det kan skapa. Exempelvis initierade och finansierade läkemedelsbolag och myndigheter som Försäkringskassan tillsvidareanställda professorer under en kortare period, till

exempel under sex år, och därefter fick universitetet ta över finansieringen. Inriktningen på dessa tjänster styrdes av de externa organisationerna och avsåg även specifika personer. Efter kritik beslutade Lunds universitet att den externa aktören måste finansiera hela tjänstgöringsperioden för att undvika extern styrning av universitetets basanslag och att tjänsterna måste utlysas med bredare inriktning så att det skulle finnas flera sökande till dessa tjänster. Efter det upphörde i princip den här formen av externstyrd anställningskonstruktion som av kritikerna kallades ”köpeprofessurer”.

För att värna den akademiska friheten och den akademiska meritokratin krävs att de som anställs som lärare och forskare väljs utifrån förtjänst och skicklighet, på saklig grund, och utifrån vem som har de starkaste akademiska meriterna. Det här kräver att det är lärosätena som rör över vem som anställs och vilka kompetenskrav som ska ställas. Utlysningarna behöver vara öppna och breda, oftast internationellt såväl som nationellt. Granskning av sakkunniga är ett centralt steg i processen. Det är otroligt viktigt att externa aktörer inte styr över vilka tjänster som ska finnas vid universiteten eller vem som ska anställas på de tjänsterna. I en ekonomiskt pressad situation kan förenade anställningar med arbetsgivare från resursstarka verksamheter framstå som ett sätt att lätta på personalkostnaderna, utan att riskerna förknippade med en sådan utveckling tas med i beräkningen.

Förlängd maxtid mellan disputation och ett biträdande universitetslektorat

När biträdande universitetslektorat infördes som meriteringstjänst i sin nuvarande form 2017 var det en av flera åtgärder för att skapa en trygg och attraktiv karriärväg, ett så kallat tenure track, inom akademien. Motiven var både att det är på det sättet man får de mest kvalificerade sökandena och goda förutsättningar för jämställdhet. Bakgrunden var en situation där de flesta juniora forskare hade olika former av visstidsanställningar och mer eller mindre osäkra villkor för både arbete och försörjning. Samtliga åtgärder bidrog till förbättringar ur dessa aspekter, men problemet kvarstår – för de flesta juniora forskare krävs många år på tidsbegränsade anställningar innan de har en chans att få sin första tillsvidareanställning inom akademien.⁵ Sverige saknar i nuläget en sammanhållen och trygg karriärväg för forskare och universitetslärare. Jämfört med resten av arbetsmarknaden har lärosätena en högre andel osäkra anställningar.⁶

Utredningen tar inte upp denna situation mer än i förbigående, trots att den utgjorde bakgrunden till utformningen av den anställningsform som nu föreslås bli förändrad. I det svenska akademiska systemet genomgår en forskare först forskarutbildningen i fyra år (vanligtvis närmare fem år om det ingår institutionstjänstgöring). Inom tre år från disputation har juniora forskare möjlighet att ansöka om en postdok som är två-tre år lång. Men det är inte alla forskare som gör en postdok. Andra varianter av tidig forskarkarriär kan bestå av kortare anställning huvudsakligen för undervisning, att den juniora forskaren beviljas externa forskningsmedel, eller olika kombinationer av dessa. Kortare perioder av

⁵ Det här gäller särskilt om man också tar hänsyn till de fall där forskare med externa medel har en tillsvidareanställning, med det uttalade villkoret att anställningen kommer att sägas upp av arbetsgivaren när de externa forskningsmedlen tar slut.

⁶ SOU 2016:29. Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden.

arbetslöshet är inte ovanligt, men förekomsten av långtidsarbetslöshet är låg bland de som har en doktorsexamen.

Det är inte heller ovanligt att anställningar varvas med stipendiefinansiering, en mycket osäker form av försörjning där man riskerar att hamna utanför socialförsäkringssystemen. Efter att reglerna för stipendiefinansiering skärptes för forskarutbildning verkar postdok-perioden vara den fas av forskarkarriären med högst andel stipendiefinansiering.

Med nuvarande regler kan ett biträdande universitetslektorat sökas inom fem år från disputationen. Syftet med begränsningen är att i någon mån länka samman den i övrigt splittrade och osäkra karriärvägen inom svensk akademi. Det innebär att när en junior forskare får ett biträdande universitetslektorat har hen sannolikt redan haft tidsbegränsade anställningar i nio-tio år, under en period av livet då de flesta bildar familj. Biträdande lektoratet är då ytterligare fyra-sex år på en visstidsanställning, även om sannolikheten är hög att forskaren i slutet av det biträdande lektoratet befordras till universitetslektor och därmed får sin första, reella tillsvidareanställning, 13–16 år efter sin första anställning inom akademien. Promemorians förslag är att denna period ska kunna förlängas till 15–18 år efter den första anställningen inom akademien.

I det nuvarande systemet är en viss flexibilitet redan inbyggd. För den som varit till exempel sjukskriven, föräldraledig eller haft ett fackligt förtroendeuppdrag förlängs både doktorandanställning och postdok-anställning, likväl som beräkningen för maxtiden från disputation till postdok-anställning eller biträdande lektorat. Eftersom det här är den perioden i livet då de flesta bildar familj är förlängning vanligt förekommande. Det är en bra reglering som möjliggör för forskare att kombinera karriär och föräldraskap. Samtidigt innebär detta att det sällan är 13 år från första anställning inom akademien till den första reella tillsvidareanställningen, utan att många hamnar i ett högre spann, som kan sträcka sig bortom 16 år, redan idag.

Det har även rättsligt slagits fast i Överklagandenämnden för högskolan att en sökande med något längre period än fem år från disputation kan anställas om skillnaden är stor i kvalifikationer.⁷

Många av de problem som anses finnas med biträdande lektorat, som till exempel kritiken att en forskare inte hinner meritera sig tillräckligt på fem år kan sannolikt snarare knytas till att arbetsgivarna utlyser alltför få biträdande lektorat och att konkurrensen därmed blir hård om de tjänster som blir utlysta. Många forskare måste följa andra, mer otydliga och otrygga karriärvägar, eftersom volymen på de biträdande lektoraten är liten. En uppföljning från UKÄ angående de mål som satts för 15 lärosäten när det gäller antalet biträdande universitetslektorat 2021–2024 visar att endast två lärosäten än så länge nått de uppsatta målen. Från rapporten är det också tydligt att de allra flesta biträdande lektorerna (över 80 procent) blir lektorer inom sju år från det att de tillträtt det biträdande lektoratet. Nästan en fjärdedel blev lektorer redan efter tre års anställning som biträdande lektor.⁸ Inom vissa

⁷ <https://www.onh.se/avgoranden/avgoranden/anstallning/anstallning/2022-09-30-beslut-2004-08-13-reg.nr-22-302-04>

⁸ UKÄ (2024). Uppföljning och utvärdering av mål för nyrekryterade professorer och biträdande lektorer. Rapport 2024:8.

vetenskapliga områden är det inte ovanligt att sökande till biträdande lektorat redan är nära docentkompetens. Det går alltså inte att se att biträdande lektorer generellt sett skulle ha för låg meriteringsgrad innan de tillträder sin tjänst med de nuvarande reglerna. Varför ytterligare två års meritering skulle behövas framstår som oklart.

En jämställd och jämlik akademi

Från ett fackligt perspektiv är osäkra anställningar ett problem i sig, som påverkar den anställdas hela livssituation som till exempel möjligheten att köpa en bostad och planera för familjebildning, men en viktig aspekt av den långa perioden av osäkra anställningar för juniora forskare är också att den sannolikt slår på ett ojämlikt sätt gentemot olika grupper. Ur ett likavillkorsperspektiv riskerar den långa otrygga perioden att vara ett större hinder för underrepresenterade grupper inom akademien. Man måste ställa sig frågan vilken bild av forskaren är det som ligger till grund för förslaget att förlänga perioden av osäkra anställningar?

Biträdande lektorat i sin nuvarande form infördes delvis som en åtgärd för ökad jämställdhet. Vi vet att kvinnor generellt sett bär ett större ansvar för hem och barn efter familjebildning. Svårigheten att kombinera de otrygga villkoren inom akademien med föräldraskap är därför något som kvinnor kan påverkas av i högre grad än män. Det är även mer vanligt förekommande att kvinnor är ensamstående föräldrar jämfört med män. Ensamstående föräldrar, oavsett kön, är sannolikt den grupp som har allra svårast att kombinera föräldraskap med en osäker akademisk karriärväg. Ungefär en femtedel av de svenska familjerna tillhör denna kategori.⁹

För personer från studieovan bakgrund kan det tyckas riskfyllt redan att välja högskoleutbildning framför att börja arbeta direkt efter gymnasiet. Att då därefter välja en karriär som forskare, när det innebär tidsbegränsade anställningar i mer än ett decennium, kanske två, kan framstå som helt otänkbart. Den som saknar ekonomiska resurser, i form av till exempel arv eller köpt bostad, för att hantera den ojämna inkomstnivån som följer med den långa perioden av osäkra anställningar har inte samma förutsättningar att ta sig hela vägen fram till en tillsvidareanställning som lektor. Detsamma gäller den som har ett försörjningsansvar för andra.

Många forskare kommer idag från andra länder än Sverige och internationalisering är alltid ett högt hållet mål för högskolesektorn, eftersom det gynnar en hög kvalitet i både forskning och utbildning. Men för den som saknar ett permanent uppehållstillstånd innebär många år på korta anställningar en väldigt stressfylld situation där det är oklart om man överhuvudtaget kan planera för ett liv i Sverige. Sedan ett par år tillbaka, när utlänningslagen reviderades, ställs juniora forskare från länder utanför EU som kommit hit för att doktorera inför stora problem med att få ett permanent uppehållstillstånd. Detta har

⁹ <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/levnadsforhallanden/levnadsforhallanden/barn-och-familjestatistik/pong/statistiknyhet/barn--och-familjestatistik-2021/>

uppmärksammats av hela högskolesektorn, men har fortfarande inte åtgärdats. Gruppen juniora forskare som ställs inför denna problematik är därmed större än på länge.¹⁰

Osäkra anställningsvillkor kan också göra det svårare att anmäla när man blivit utsatt för sexuella trakasserier, diskriminering eller kränkande särbehandling, eftersom man är beroende av arbetsgivarens välvilja när ens tidsbegränsade anställning löper ut.

Lika villkor, jämställdhet och jämlikhet innebär att de mest kompetenta och mest meriterade rekryteras till de akademiska tjänsterna. Inte den som hade förutsättningarna att klara av en lång period av ekonomisk otrygghet. Otrygga anställningsvillkor kan dränera akademien på de mest kompetenta forskarna, som söker sig till andra delar av arbetsmarknaden, där tillsvidareanställning och tryggare villkor är norm.

Vad leder till mobilitet?

En annan aspekt som är viktig att ta hänsyn till är vad som egentligen leder till ökad mobilitet. Under den period där många juniora forskare är i behov av externa anslag för fortsatt anställning är man beroende av att kunna få en underskrift på sin ansökan av en prefekt eller motsvarande. Det innebär ett visst beroende av etablerade kontakter och relationer. En längre period mellan disputation och biträdande lektorat kan därför i viss mån leda till inlåsning snarare än mobilitet. Den här inlåsningseffekten är ännu starkare när den externa forskningsfinansiären ställer krav på samfinansiering från lärosätets sida.

Den som har ett föräldraansvar är sannolikt mindre benägen att röra på sig till en annan ort för en osäker, tidsbegränsad anställning, medan motsvarande tillsvidareanställning kan ge tillräckligt goda förutsättningar för att en hel familj ska kunna flytta. Därför är det viktigt att ökad mobilitet inte likställs med en förlängd period av otrygga anställningar.

Ytterligare ett exempel på hur otrygghet kan minska benägenheten till mobilitet är det avtal om omställning som tecknades med Arbetsgivarverket 2014. Där introducerades ett nytt begrepp – ”funktionell arbetsgivare”. Tidigare hade all statlig anställning räknats som meriterande för Trygghetsstiftelsens åtgärder eller en något förlängd uppsägningstid, men i och med detta avtal räknas endast arbetstiden per myndighet. Detta har fått som konsekvens att anställda på universitet och högskolor, till skillnad från till exempel Försäkringskassan eller Migrationsverket, förlorar all den tid de kvalificerat sig för stöd av Trygghetsstiftelsen om de byter arbetsgivare inom samma sektor. Detta rimmar illa med krav på ökad mobilitet, när tvärtom den ökade mobiliteten på detta sätt bestraffas, ytterst på initiativ av samma statliga arbetsgivare.

¹⁰ En utredning har nyligen tillsatts för att se över frågan. Regeringskansliet (2024). Förbättrade förutsättningar för utländska doktorander och forskare att verka i Sverige och säkrare bedömningar av uppehållstillstånd för studier. Promemoria 2024-04-08 HR2024/00827

Arbetsgivarbeslut eller överenskommelser mellan parterna?

Av ovanstående anledningar är Fackförbundet ST emot förslaget att låta lärosätena avgöra om tiden från disputation ska vara högst fem år eller högst sju år. Om man trots allt ska införa val mellan fem och sju år, då bör det göras genom att man öppnar upp för överenskommelser mellan parterna.

Fackliga erfarenheter från lärosätena visar att en del arbetsgivare endast vill rekrytera någon som anses vara ett "säkert kort" till de biträdande lektoraten. Någon som redan har väldigt omfattande meriter, trots att biträdande lektorat är en meriteringsanställning och att det kommer att ske en prövning innan den biträdande lektorn kan befordras till lektor och få en tillsvidareanställning. Statistiken från UKÄ, som visar att en stor andel biträdande lektorer får ett lektorat redan efter tre år, stödjer den bilden. Trots de redan omfattande och på svensk arbetsmarknad i det närmaste unikt stora möjligheterna att anställa på visstidsanställningar inom akademien, anser vissa arbetsgivare att det är svårt att bedöma om sökande till ett biträdande lektorat är tillräckligt kompetenta. Då är personerna i fråga i normalfallet minst 9 år in i en akademisk karriär, sannolikt mer, och en rekryteringsprocess av god kvalitet borde kunna säkra att kompetenta personer anställs. Det går inte att bortse från att det finns arbetsgivare som ser en fördel i att kunna undvika att erbjuda tillsvidareanställningar i största möjliga mån, till så sent i den akademiska karriären som möjligt. Den sortens inställning är helt på de anställdas bekostnad.

Den svenska modellen ger möjligheter till att hantera avvägningen mellan olika intressen och lösa situationer flexibelt utifrån omständigheterna inom skilda delar av arbetsmarknaden. Om det ska öppnas upp för möjligheten att förlänga den maximala tiden mellan doktorsexamen och biträdande lektorat bör det göras beroende av en överenskommelse mellan parterna, inte ensidigt av arbetsgivaren. För att behålla förslagets möjlighet att anpassa efter lärosäte och ämnesområde, krävs då även att lokala kollektivavtal tecknas i frågan.

Sandra Hellstrand

Styrelseledamot, Fackförbundet ST inom Universitets- och Högskoleområdet

Britta Lejon

Förbundsordförande, Fackförbundet ST