

Förslag till ändringar för att öka mobiliteten tidigt i den akademiska karriären (U2024/00229)

Övergripande synpunkter

Naturvetarna ställer sig positivt till att fler yrkesgrupper ska kunna ha en förenad anställning, och anser att det bör vara möjligt både tidigt och längre fram i karriären.

Forskares mobilitet är en angelägen fråga som Naturvetarna undersökt och analyserat. Åtgärder för att öka mobiliteten, såväl inom det akademiska systemet som mellan akademi och den omgivande arbetsmarknaden är mycket angelägna. Förslaget att bredda de förenade anställningar kan öka kontaktytorna med andra verksamheter, vidga perspektiven och stärka kvaliteten i högskolans verksamhet, men mer behöver göras för att öka mobiliteten.

En grundförutsättning för såväl tidig etablering som rörlighet är att universitet och högskolor är bra arbetsgivare som erbjuder trygga anställningar med en god arbetsmiljö. Öppna och transparenta tjänsteutlysningar på alla nivåer samt lika värdering av meriter oavsett om erfarenheterna kommer från akademien eller den omgivande arbetsmarknaden är andra viktiga faktorer för rörlighet, såväl från akademien som till akademien.

Arbetsgivaransvaret behöver också förtydligas för att personer som väljer en förenad anställning inte ska drabbas ekonomiskt eller hamna i kläm vid motstridiga intressen.

4.2 Förenade anställningar ska möjliggöras inom alla sektorer och även för biträdande lektor eller en annan anställning som lärare

Naturvetarna tillstyrker förslaget att alla sektorer får möjlighet till förenade anställningar. Detta är viktigt både för den enskilda individens karriärmöjligheter och samhällets förmåga att utveckla kunskap.

Fler förenade anställningar mellan universitet och region/vårdgivarorganisation skulle bidra till starkt kontinuerlig kompetensutveckling för specialistprofessioner i hälso- och sjukvården som har nyckelroller inom den kliniska forskningen, exempelvis sjukhusfysiker, sjukhuskemister och sjukhusgenetiker. Dessutom skulle fler kliniskt verksamma lärare på lärosätena öka relevans och kvalitet i utbildningar inom vårddyrken.

Men det måste vara attraktivt att söka en förenad anställning. Enligt Nationella vårdkompetensrådet tillsätts inte en femtedel av tjänsterna på grund av brist på sökande. Det beror bland annat på svårigheter att få ihop det dagliga vårdarbetet med tid för klinisk forskning. Det behöver även bli enklare att ha olika anställningsgrad inom akademi respektive sjukvården under olika delar av karriären. Smidigare administration för individen och samspelta arbetsgivare är framgångsfaktorer.

Det är viktigt att enskilda individer med förenade anställningar inte hamnar i kläm mellan lärosäten och företag när det gäller upphovsrätt och patent. Frågan måste hanteras om förenade anställningar mellan lärosäten och näringslivet ska bli en realitet. Ett annat problem är att pensionssystemen motverkar rörlighet, och orsakar stora ekonomiska avbräck för individer med flera arbetsgivare. Ansvaret för pensionsinbetalningarna måste regleras mellan arbetsgivarna så att medarbetaren inte missgynnas när systemet med förenade anställningar breddas till fler sektorer. Det är också viktigt att säkerställa att individer med förenade anställningar inte missgynnas i socialförsäkringssystemen i övrigt, till exempel i relation till sjuk- eller föräldraförsäkringarna.

4.3 Lärosätena behöver prioritera mobilitet mellan sektorer och ha en strategi för förenade anställningar

Naturvetarnas forskande medlemmar för fram att ett ökat forskningssamarbete mellan olika samhällssektorer skulle göra forskningen mer relevant och innovativ. Tvärvetenskaplig kompetensutveckling, livslångt lärande och kombinationstjänster där medarbetare är verksamma i flera branscher uppmuntrar till rörlighet. Fler skulle ha nytta av industridoktorander, adjungerade professorer/lektorer och gästforskare. Att öka möjligheterna för fler att ha en förenad anställning är därför positivt, men är inte den enda, eller alltid den bästa lösningen.

Mobilitet kan också främjas genom att förenkla för företag och akademi att adjungera fler befattningar på längre eller kortare tid, vilket ger större flexibilitet. En viktig aspekt är att det tar tid att starta projekt, bygga nätverk och skapa förtroende, särskilt när man inte är heltid på en arbetsplats. Kortare utbyten berikar genom att fler forskare får möjlighet att testa på båda världar, medan långsiktiga utbyten har bättre förutsättningar att bidra till att nyttiggöra forskningen.

Via kollektivavtal mellan Naturvetarna och IKEM har arbetsgivare inom avtalsområdet möjlighet att anställa doktorander och postdoktorer på samma villkor som i akademien. Det öppnar upp för en meritering utanför universitetet som man sen kan använda inom akademien.

5.2 Tidsgränsen för anställning som biträdande lektor ska vara högst fem eller högst sju år från avlagd doktorsexamen

Naturvetarna avstyrker en mer flexibel tidsgräns då det riskerar att öka otydligheten och tidslängden med otrygga anställningar. Unga forskare är en redan utsatt grupp på arbetsmarknaden och erfarenheten är att staplandet av visstidsanställningar särskilt missgynnar kvinnor. Vi anser att tillsvidareanställningar ska vara normen även inom akademien och att det behöver finnas tydliga karriärvägar för unga forskare.

Det finns många disputerade yrkesverksamma i näringslivet som kan och skulle vilja bidra i akademien. Men för att detta ska fungera måste deras erfarenheter värderas. Annars kommer fem till sju år efter examen knappast att vara tillräckligt för att någon med "motsvarande vetenskaplig kompetens" från en annan sektor ska ha en chans att kvalificera sig för tjänster i akademien.

Naturvetarna anser att även personer som inte vill satsa på en akademisk karriär direkt efter disputationen bör omfattas av möjligheten till en förenad anställning. Arbetslivs-erfarenhet är positivt av flera skäl. För individen kan det underlätta att se möjligheter till samverkan mellan arbetsgivarna, medan akademien vinner på att få in fler perspektiv i sin verksamhet.

7.2 Konsekvenser för sektorer utanför högskolan och arbetsmarknadens parter

Utredningen konstaterar att förslagen medför ett omfattande arbete för arbetsmarknadens parter att förhandla om lämpliga villkor för förenade anställningar. Naturvetarna hade gärna sett en mer djupgående konsekvensanalys av de arbetsrättsliga utmaningar som kan uppstå i förenade anställningar, exempelvis vad gäller arbets-skyldighet och arbetsledningsrätt. Utmaningarna kan jämföras med förhållandena vid bemanningsbolagens uthyrning av arbetskraft.

Det måste vara tydligt var arbetsgivaransvaret ligger för frågor som rör anställningstrygghet, arbetstid, arbetsmiljö, föräldraförmåner, pension, semester och försäkringar likväl som arbetsledningen på respektive arbetsplats. Avtalen kommer att behöva justeras längs vägen allt eftersom nya situationer uppstår.

De centrala parterna behöver samarbeta för att ta fram en överenskommelse om vad som gäller, lämpligen i en arbetsgrupp bestående av organisationerna för arbetsgivare och arbetstagare. Förutom mer övergripande regleringar i kollektivavtal blir det extremt viktigt att enskilda anställningsavtal ger individen bästa möjliga förutsättningar att verka i sina dubbla roller. Frågan är hur förenade anställningar ska möjliggöras för de som arbetar i privata verksamheter där det saknas kollektivavtal?

NATURVETARNA

Frida Lawenius
Förbundsdirektör

Lydia Musaeferić
Utredare

Catherine Johnsson
Samhällspolitisk redaktör