



TCO

Datum
2008-04-28
Ert datum
2008-02-12

Vår referens
2008-02-0056
Er referens
08-0020

Fackförbundet ST s yttrande med anledning av betänkande av Befattningsutredningen U 2006:08. Karriär för kvalitet.

Fackförbundet ST har via TCO beretts möjlighet att inkomma med synpunkter på ovanstående betänkande.

Fackförbundet ST välkomnar befattningsutredningen. Det har länge varit känt att anställningsvillkoren inom universitet och högskolor lämnar mycket att i övrigt önska. Inom den statliga sektorn leder högskolan visstidsanställningsligan. Inom vissa vetenskapsområden(humaniora) är nästan 50 procent av de anställda viss tids anställda. Det är inte rimligt. Det skapar alldeles för mycket otrygghet för den enskilda läraren eller forskaren. Fackförbundet ST koncentrerar sitt yttrande på fyra frågor: anställningstrygghet, samverkan med andra samhällssektorer, anställningsproceduren samt föreslagna förändringar i Högskoleförordningen..

Utredningens syfte var bl.a. att förbättra och förtydliga karriärgångarna inom högskolan och visst har steg tagits men frågan är om utredningens förslag är tillräckliga. Om vi koncentrerar oss på den s.k. forskarkarriären kan vi konstatera att lagt förslag förvisso kortar ned möjligheterna till visstidsanställning något. Men det betyder att det fortfarande är möjligt för universitet och högskolor att viss tids anställa forskare och lärare i hela 10 år. Det är en lång provanställning. Motiven till denna långa provotid uppges vara dels den unga (nya) forskarens behov av att känna sig för om en forskarkarriär är det riktiga yrkesvalet, dels vidareutveckla, kommunicera och nyttiggöra sin tidigare forskning. Utredningen säger sig också vilja anpassa anställningsvillkoren inom högskolan med de övriga arbetsmarknaden och förslagen är ett närmande men är fortfarande långt ifrån de villkor som merparten av de anställda möter inom andra statliga sektorer.

5. En sammanhållen karriärväg

Förslaget går i korthet ut på att en tvåårig postdoktorsanställning införs, forskarassistentanställningarna försvinner och ersätts av biträdande lektorer som med tiden ges rätt till prövning för befordran till biträdande professor. Blir den biträdande lektorn befordrad till biträdande professor blir hon/han tillsvidareanställd. Därefter kan den biträdande professorn efter en tid prövas för befordran till professor. Men det innebär inte att den anställda med automatik får ett förändrat arbetsinnehåll, utan kan mycket väl fortsätta utföra de arbetsuppgifter som ingick på den ”lägre” vetenskapliga nivån.

Frågan är dock om anställningsvillkoren ska vara knuten till meriteringsvägarna? I dag kan ju en lektor befordras till docent eller professor utan att arbetets innehåll på något vis förändras. Det är heller inte självklart att en högre akademisk titel leder till en högre lön (även om flertalet befordrade professorer fått mera i lönekuvertet). Det kanske är dags att frikoppla anställningsvillkoren från den enskildas vetenskapliga kompetens och istället erbjuda en disputerad forskare tillsvidareanställning. Men det måste givetvis grundas på några bestämda förutsättningar. Varje anställd ska utifrån en utvecklingsplan för deras anställning ges såväl förutsättningar som resurser för att vidareutveckla sin vetenskapliga kompetens. Om den anställda i fråga inte kvalificerats sig för nästa steg avslutas anställning efter exempelvis sex år (beroende på anställningens innehåll). På så vis kan den enskilda både erbjudas anställningstrygghet värd namnet och tydliga ramar för vad som förväntas för att kunna vara fortsatt anställd.

5.3 och 5.4.1

Ska det inte finnas någon väg tillbaka?

En annan fråga som väcks är varför man stänger möjligheterna för de forskarutbildade, som lämnar akademien och verkar inom andra sektorer, att kunna söka sig tillbaka till högskolesektorn?

Utredningen föreslår att man inom loppet av tre år efter disputationen kan söka en postdoktoranställning. Motsvarande tidsintervall när det gäller rätten att söka anställning som biträdande lektor är fem år. Dessa tidsbegränsningar kan innebära för en ny doktor som väljer en annan arbetsgivare och delvis en ny yrkesinriktning att hon/han utestängs från möjligheterna att söka dessa anställningar. Istället borde universiteten välkomna nya meriter och andra erfarenheter som dessa disputerade forskare förvärvat inom sektorer utanför akademien. Universitet och högskolor måste i större utsträckning än i dag välkomna och satsa på samverkan med andra sektorer. Ett sätt att göra det är att brett bjuda in sökande från samhällets samtliga sektorer. I dag vet alla som lämnar akademien efter sin disputation att hon/han mer eller mindre aldrig kan komma tillbaka och ta upp sin forskarkarriär igen. Tyvärr blir det samma sak om utredningens förslag går igenom.

Anställningsproceduren

Anställningsproceduren avregleras i högskoleförordningen. Utredaren vill skapa förutsättningar att anställa lärare och forskare utan att utomstående provat hennes eller hans vetenskapliga och pedagogiska kvalifikationer. Det är olyckligt. Den sakkunniggranskning som i dag görs hjälper till att utse den mest kvalificerade forskaren eller läraren när det gäller såväl forsknings som pedagogiska meriter. Sakkunnigförfarandet garanterar också opartiskhet och minskar risken för godtycke. Dessutom visar forskning att kvinnor gynnas av formella tillsättningsförfaranden. Det är särskilt viktigt eftersom universiteten och högskolorna måste bli bättre på att både behålla och rekrytera kvinnor till ledande positioner.

Förändringar av Högskoleförordningen

Fackförbundet ST vill också peka på vilka risker som föreligger med utredningens förslag när det gäller förändring av högskoleförordningens 4 kapitel.

§1. I nuvarande högskoleförordning står att högskolorna inte får anställa andra kategorier av lärare än professorer, lektorer, adjunkter, forskarassistenter, timlärare och gästlärare. I förslaget till ny förordning står det efter uppräknigen av de tjänster högskolorna får anställa, att ”En högskola får också anställa de kategorier av lärare utöver professor som regleras i högskolans anställningsordning.” Formuleringen är svårtolkad, det kan ju inte röra sig om lärarkategorier som man räknat upp i meningen tidigare utan borde väl betyda att högskolan kan anställa andra kategorier av lärare än de sedvanliga inom en högskola. Kanske yrkesspecialister? Ska det vara möjligt att anställa företagsledare till lärare i företagsekonomi, politiker som lärare i statsvetenskap osv.?

§5. Behörighet att anställas som professor är idag den som visat vetenskaplig och pedagogisk skicklighet. I förslaget till ny förordning föreslås ”avlagt doktorsexamen... eller någon annan yrkesskicklighet..., samt visat vetenskaplig skicklighet”. Detta med yrkesskicklighet är nytt för professorer och kanske kan tolkas som en avakademisering.

§11. Befordran till professor och lektor. Enligt nuvarande förordning ”skall” vederbörande befordras om han eller hon är behörig. Enligt det nya förslaget räcker det inte att vara behörig utan man ska också vara ”lämplig” enligt bedömningsgrunder som högskolan ställt upp. Vilken typ av lämplighet kan det vara fråga om? (det bör vara något annat än duglighet som forskare och lärare som avgör behörigheten).

Man föreslår att ”annan vetenskapligt kompetent person med tillsvidareanställning än lärare” också ska kunna befordras till professor etc. om lärosätet så bestämt i sin anställningsordning. Vad för sorts personer skulle detta kunna vara?

§12. Även här tillägg om lokalt bestämd lämplighet.

§15. Här tar man bort bedömningsgrunder som graden av administrativ och annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till ämnesinnehåll... och arbetsuppgifter, men behåller ”grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål”. Vikten av politiska kriterier (som inte bör finnas med över huvud taget) ökar alltså på bekostnad av skicklighet i jobbet.

§18a. Bör tjänster inte utlysas i konkurrens istället för att högskolans kallar/handplockar?

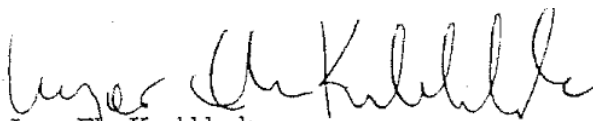
§20. Man behöver inte längre ha fakultetsnämnd eller liknande som bereder anställningsärenden och avge förslag. Istället bestämmer högskolan själv (ledningen) hur tjänstetillsättningar ska gå till. Syftet förefaller att vara att förskjuta makten från vetenskapssamhälle till management.

§21. I nuvarande förordning står att ”fakultetsnämnden eller motsvarande organ skall inhämta yttranden från minst två personer som är särskilt förtrogna med anställningens vid anställning av professorer och lektorer...” Detta krav på sakkunniga tas bort. §20 och 21 möjliggör att hela makten koncentreras till högskolans ledning att avgöra vilka professorer och lektorer som anställs.

Konsekvensen av lagda förslag är att högskolans ledning alltså själva kan bestämma vilka kategorier av lärare (som kanske inte ens behöver vara akademiker?) som ska anställas (paragraf 1), bestämma behörighetskrav och bedömningsgrunder (paragraf 1a), bereda och avge förslag utan inblandning av sakkunniga och fakultetsnämnder. Har vi påbörjat en utveckling från akademisk institution till företagslika förutsättningar?



Annette Carnhede
Förbundsordförande



Inger Ehn Knobblock
Utredare