



Lunds Universitets Studentkårer
Cecilia Skoug
Ordförande

Yttrande

1 (4)

2016-05-19

Carina Wickberg
Övriga för kännedom

Yttrande angående remiss ”Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden” (SOU 2016:29)

Härmed inkommer Lunds universitets studentkårer (hädanefter LUS) med ett yttrande angående remiss ”Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden” (SOU 2016:29).

Inledning

Inledningsvis ser LUS positivt på de föreslagna åtgärder som lagts fram i utredningen och vi tror att åtgärderna kommer innebära steg framåt i en redan inslagen riktning mot tryggare och mer anständiga villkor för doktorander.

Idealbilden av en doktorand för somliga seniora forskare är en ung, frisk person som passionerat bedriver forskning driven endast av tacksamhet över att få vistas i en akademisk miljö. Det är också praktiskt för arbetsgivaren att kunna välja att kalla doktorander student eller anställd beroende på situation och vad som gynnar arbetsgivaren mest. Verkligheten är givetvis att doktorander är människor som behöver ha råd att betala mat och hyra och som ibland blir sjuka. Om Sverige menar allvar med att rekrytera talanger måste dessa ha rimliga villkor och löner som erbjuder en trygghet vid sjukdom eller vård av sjukt barn eller bildandet av familj. Otrygga villkor och en många påbyggnader av tidsbegränsade anställningar är en av anledningarna till att färre unga forskare väljer en akademisk karriär. Åtgärder för att säkra bättre villkor för doktorander och unga forskare skulle möjligtvis få fler att välja en akademisk bana och därmed möjliggöra för Sveriges högskolor och universitet att konkurrera om fler högkvalitativa forskare.

LUS anser att ”prioritera forskning” inte kan betyda att vi bibehåller sämre villkor för en viss grupp av anställda.

Sammanfattning

- LUS tillstyrker att utbildningsbidraget för doktorander avskaffas.
- LUS tillstyrker att lägstanivån för stipendier sätts i förhållande till anställda doktoranders lön.
- LUS ställer sig skarpt skeptiska till undantagen från att anställa doktorander med stipendier när det återstår tre års studietid.



2016-05-19

Carina Wickberg
Övriga för kännedomLunds Universitets Studentkårer
Cecilia Skoug
Ordförande

- LUS tillstyrker en justering av kammarkollegiets försäkring men undrar hur det ska fungera i praktiken.
- LUS tillstyrker reglering om biträdande lektor som anställningsform, men efterfrågar tydliga meriteringskrav.
- LUS efterfrågar tydligare åtgärder mot problematiken som medföljer visstidsanställningar och mobilitet. LUS saknar ett mänskligt perspektiv och ett jämställdhetsperspektiv i detta avsnitt och bland åtgärderna

Trygga villkor för doktorander

LUS ser positivt på förslaget att avskaffa utbildningsbidraget. Flera högskolor och universitet har redan avskaffat detta, bland annat Lunds universitet. Utbildningsbidraget har i jämförelse med en anställd doktorands lön varit alltför låg. Detta innebär i sig att doktorander som utför samma typ av arbete haft olika löner och villkor, vilket är principiellt fel.

Att som doktorand ha utbildningsbidrag istället för anställning innebär dessutom sämre villkor då utbildningsbidraget varken är tjänstepensionsgrundande eller sjukpenningsgrundande. Doktorander med utbildningsbidrag är dessutom inte berättigade arbetslöshetsersättning, likaså omfattas inte doktorander med utbildningsbidrag av semesterlagens bestämmelser eller aktuella kollektivavtal.

Vi kan inte bygga en hållbar kunskapsnation utan att göra forskarkarriären mer attraktiv i form av rimlig ersättning och lika villkor. LUS tillstyrker, med ovan nämnda anledningar, att utbildningsbidraget för doktorander avskaffas.

Problematiken kring doktorander som är finansierade med stipendier är liknande problematiken beskriven ovan för doktorander finansierade med utbildningsbidrag. LUS anser därför att det är anmärkningsvärt att vissa universitet, så som vårt eget, har tagit bort utbildningsbidragen men håller fast vid stipendiefinansiering.

LUS ställer sig positiva till utredningens förslag att anställa doktoranden med stipendier när det återstår tre år av den individuella studieplanen, det är en ambitionshöjning vi ser positivt på. Det skulle ge den enskilda doktoranden en mer jämställd lönenivå som den anställda doktoranden och dessutom trygga studiesociala villkor och en tillgång till den välfärden som erbjuds en svensk medborgare. Med tanke på att doktorander med stipendier dessutom inte får ha undervisningsavgifter på samma premisser som anställda doktorander, anser



Lunds Universitets Studentkårer
Cecilia Skoug
Ordförande

Yttrande

3 (4)

2016-05-19

Carina Wickberg
Övriga för kännedom

vi, i meriteringshänseende, att en anställning av doktorander ger en mer rättvis förutsättning för en vidare karriärväg i akademien.

LUS ställer sig däremot skeptiska till undantagen för anställning. Vissa av undantagen är väl motiverade i utredningen, samtidigt som utredningen öppnar upp för en bredd av undantag. ”Det är emellertid väldigt svårt att i förordningstext med precision ange vilka stipendieprogram, från vilka länder, som ska omfattas av undantaget. (...) Utredningen anser att lärosätena själv är bäst lämpade att göra en bedömning i varje enskilt fall”. Denna typ av undantag öppnar upp för väldigt olika bedömningar beroende på lärosäte, men också inom lärosätets institutioner. Samtidigt som utredningen föreslår att en dörr stängs och låses, ges också nyckeln till lärosätet för att fritt disponera.

LUS ställer sig positiva till att en lägsta beloppsnivå för stipendier införs, och vi anser också att det är rimligt att beloppet ligger i nivå med anställda doktoranders lön. Vi ställer oss dock frågande till vilka medel som universitet ska kunna använda för att tilläggsfinansiera de stipendier som ligger under lägstanivån.

LUS ställer sig också positiva till justering av Kammarkollegiets försäkring i form av ersättning för förlängd studietid som motsvarar tiden för frånvaro vid exempelvis sjukdom eller föräldraledighet. Vi ställer oss dock undrande till hur detta i praktiken kommer se ut. Utredningen beskriver inte huruvida doktorandens stipendium ska avbrytas under tiden och försäkringen täcka in, eller om försäkringen går in efter det att stipendiet är färdigutbetalat.

En förändrad meriteringsanställning för en attraktiv forskarkarriär

LUS ser positivt på att anställning som biträdande lektor införs nationellt. Vi ser det som en tydlig meriteringsanställning som bidrar till en tydlighet kring karriärvägar inom akademien. Vi vill dock påpeka att kraven för att bli meriterad för en lektorsanställning måste tydliggöras samt att det är viktigt att de biträdande lektorerna har stor möjlighet att meriteras sig pedagogisk, så att studenterna sedan får lektorer med god pedagogisk bakgrund. Det är också viktigt med tydliga krav vid de fall meritering sker internationellt, då systemen kan skilja sig och det inte bör vara till nackdel med en vistelse vid annat lärosäte. Vi anser vidare att det är viktigt att tiden mellan doktorexamen och meriteringsanställning kortas.

Visstidsanställningar i högskolan



Lunds Universitets Studentkårer
Cecilia Skoug
Ordförande

Yttrande

4 (4)

2016-05-19

Carina Wickberg
Övriga för kännedom

Utredningen beskriver att andelen visstidsanställda vid statliga universitet och högskolor är påtagligt högre än för arbetsmarknaden i stort.

Visstidsanställningar som radas på varandra inbär ofta en otrygg karriärväg som kan vara oattraktiva för många. Personer som vill ha en långsiktig trygg inkomst och som har människor i sin omgivning, exempelvis familj, att ta hand om attraheras rimligtvis inte i lika stor grad av denna typ av karriärväg. Medianåldern för doktorandnybörjare på Sveriges lärosäten var 2014 29 år enligt UKÄ. Denna ålder kan jämföras med riksgenomsnittsåldern för att skaffa sitt första barn, som för kvinnor är 29 år och män 31 år enligt statistiska centralbyrån. Visstidsanställningar är som högst efter doktorsexamen, vilket också sammanfaller med en tid i livet då många har eller bildar familj. Som tidigare skrivet tror vi inte att det kan byggas en hållbar kunskapsnation utan att göra forskarkarriären mer attraktiv. Ett led i detta är att minska andelen visstidsanställningar. Dessvärre anser vi att denna utredning saknar konkreta åtgärder för detta, en ”Fördjupad diskussion” är inte en hållbar lösning.

Ökad mobilitet

Utredningen belyser att det är viktigt med öppna och transparenta utlysningar, med externt sakkunniga vilket vi tillstyrker. LUS anser dock att det kan finnas problem med att sätta krav på internationell erfarenhet vid ung ålder. Utredningen problematiserar också att familjesituation kan vara ett hinder för mobilitet, men ingen av de åtgärder som föreslås anser vi angripa det problemet.

I tjänsten,

Cecilia Skoug
Ordförande