

Postadress: Mäster Samuelsgatan 60, 111 21 Stockholm  
Telefon: 08-700 13 00  
E-post: [registrator@arbetsgivarverket.se](mailto:registrator@arbetsgivarverket.se)

Utbildningsdepartementet  
103 33 Stockholm  
Er referens U2020/05545

## **Innovation som drivkraft – från forskning till nytta (SOU 2020:59)**

Arbetsgivarverket har anmodats att lämna synpunkter på förslagen i betänkandet ”Innovation som drivkraft – från forskning till nytta” (SOU 2020:59). Arbetsgivarverket begränsar sitt yttrande till frågor av arbetsgivarpolitisk karaktär.

### **Sammanfattning**

Arbetsgivarverket instämmer i flera av slutsatserna som presenteras i betänkandet men avstyrker förslagen avseende uppdrag till Arbetsgivarverket inom det forskningspolitiska området. Dessa uppdrag står i direkt strid med principerna för den arbetsgivarpolitiska delegeringen inom staten. Arbetsgivarverket anser att de föreslagna åtgärderna indirekt riskerar att destabilisera statens fristående roll inom det svenska partssystemet.

### **Inledande kommentarer**

Arbetsgivarverkets utgångspunkt är att forskningen kan och bör ha en betydande roll för samhällsutvecklingen. Det är därför viktigt att den forskning som bedrivs kommer samhället till del. Ett led i att möjliggöra forskningens genomslag är att säkerställa att det finns incitament och goda villkor för högskolors, forskares och studenters arbete med nyttiggörande. Arbetsgivarverkets bedömning är att flera förslag i utredningen *Innovation som drivkraft* kan skapa sådana förutsättningar.

Utredningen konstaterar att högskolornas uppdrag om nyttiggörande idag är utspridda på ett flertal ställen; i forsknings- och budgetpropositioner samt i regleringsbrev. I syfte att förtydliga uppdraget föreslår utredningen att det

förs in en samlad skrivning om högskolans nyttiggörande i högskoleförordningen. Som Arbetsgivarverket förstår förslaget innebär det inget utökat uppdrag för högskolorna, utan enbart ett klargörande av uppdragen som finns idag. Arbetsgivarverket anser att det är bra att uppdraget förtydligas. Vidare föreslår utredningen ett tillägg om att nyttiggörandet ska innefatta kommersiellt såväl som ickekommersiellt nyttiggörande förs in i förordningen. Arbetsgivarverket ser det som ett angeläget tillägg och ställer sig positivt till att utredningen vill bidra till att bredda diskussionen om vad som kan och bör nyttiggöras. Arbetsgivarverket noterar samtidigt att många av utredningens konkreta förslag utgår från ett i huvudsak kommersiellt perspektiv.

### **7.3 Högskolor tilldelas innovationskontor**

Arbetsgivarverket tillstyrker att innovationskontorsstrukturen utökas och utvecklas. Innovationskontoren har varit ett uppskattat stöd inom forskningsvärlden och det är positivt att utredningen vill skapa ett likartat stöd över hela landet. Arbetsgivarverket vill dock uppmärksamma om att det finns stora skillnader mellan olika lärosätens profiler och förutsättningar, vilket innebär att även förutsättningarna att arbeta med innovation och nyttiggörande varierar. Av denna anledning är det viktigt att det även framöver finns utrymme att anpassa struktur och utformning av innovationskontoren utifrån rådande omständigheter och behov.

### **7.2 Uppföljning och utvärdering för återrapportering och ökat lärande**

Utredningen föreslår att Verket för innovationssystem, Vinnova ska få i uppdrag att utvärdera lärosätenas arbete med nyttiggörandet. Arbetsgivarverket avråder från denna konstruktion eftersom den, som utredningen själv konstaterar, riskerar att leda till dubbla roller för Vinnova. Arbetsgivarverket anser det inte lämpligt att samma myndighet som fattar beslut om stöd utvärderar arbetet som bedrivs med stödet. Det riskerar att undergräva förtroendet för verksamheten.

### 8.1.3 Arbetsgivarverkets långsiktiga arbete med immaterialrätt

Arbetsgivarverket avstyrker utredningens förslag om att ge Arbetsgivarverket i uppdrag att tillsammans med högskolorna och arbetstagarorganisationerna bedriva ett långsiktigt arbete för att öka forskares, doktoranders och andra anställda vid högskolornas kunskap om immaterialrättsliga frågor.

Som Arbetsgivarverket konstaterat i tidigare remissvar, senast i yttrande över [Tillitsdelegationens delbetänkande SOU 2019:43](#) och slutbetänkandet [En gemensam utbildning inom statsförvaltningen SOU 2020:40](#), är det olämpligt utifrån Arbetsgivarverkets uppdrag och självständiga ställning som medlemsorganisation att organisationen ges denna typ av uppdrag oavsett utbildningens inriktning. En grundprincip inom den arbetsgivarpolitiska delegeringen är att utbildning som Arbetsgivarverket ska tillhandahålla tillkommit på uppdrag av dess medlemmar.

I det sistnämnda remissvaret skriver Arbetsgivarverket: ”Även Statskontoret har, inom ramen för den nyligen genomförda utvärderingen av den arbetsgivarpolitiska delegeringen, framfört liknande resonemang och uttalat att regeringen bör fortsätta att styra Arbetsgivarverket i begränsad utsträckning (jämför Statskontorets rapport 2020:20 sidorna 8-9).” Detta resonemang är i mycket hög grad giltigt även för förslagen rörande Arbetsgivarverket i avsnitt 8.1.3.

Utredningen föreslår att uppdraget ska genomföras tillsammans med arbetstagarorganisationerna. Det är svårt att tolka detta på annat sätt än att regeringen därigenom indirekt skulle styra över partsgemensamt arbete, en fråga som enligt vedertagna principer ska bygga på parternas egna initiativ och överenskommelser.

Utredningen skriver vidare att ett sätt att höja kompetensen inom immaterialrättsliga frågor för de anställda inom högskolan är att göra det ”inom ramen för arbetsmarknadens parter förhandlingsarbete, på olika sätt”. Detta tydliggör ytterligare hur förslaget strider mot de etablerade partsrollerna på arbetsmarknaden och partsmodellens grundläggande funktionssätt. Arbetsgivarverket vill också framhålla att Arbetsgivarverket inte är en expertorganisation på immaterialrätt, vilket är ännu ett skäl för varför verket är olämplig som utbildningsanordnare.

Arbetsgivarverket tillstyrker det alternativa förslaget om att högskolorna själva som arbetsgivare tar ett ansvar för höjd kompetens för sina

medarbetare inom området. En sådan modell är helt i enlighet med det delegerade arbetsgivaransvaret inom staten. Det är också respektive arbetsgivare som bäst kan avgöra medarbetarnas behov av kompetensutveckling och kan utforma lämpliga utbildningsåtgärder.

### **8.3 Arbetsgivarverket ska kartlägga rörlighet**

Arbetsgivarverket avstyrker förslaget att Arbetsgivarverket tillsammans med Vetenskapsrådet ska kartlägga hinder för ökad rörlighet mellan akademi och näringsliv och övrig offentlig sektor ur ett arbetsrättsligt perspektiv samt lämna förslag till åtgärder för att öka rörligheten. Utredningen menar att kartläggningen sedan kan genomföras direkt av högskolorna inom ramen för avtalsförhandlingar eller olika partssammansatta samarbeten eller via författningar eller annan styråtgärd av regeringen.

Utredningen poängterar att det finns ett starkt samhällsintresse i att resultatet från forsknings- och annan verksamhet inom akademien nyttiggörs och att detta kan öka i omfattning genom att fler medarbetare byter arbetsmarknadssektor under arbetslivet.

Arbetsgivarverket delar uppfattningen att både innovation och verksamhetsutveckling gynnas av en god nivå av rörlighet på arbetsmarknaden. Arbetsgivarverket agerar därför i sin partsroll för att åstadkomma avtalslösningar som i så liten grad som möjligt skapar inlåsnings effekter för statliga medarbetare.

Arbetsgivarverket har ingen invändning mot att olika hinder som skapar inlåsnings effekter mellan olika sektorer analyseras eller närmare utreds. Att övergripande analysera arbetsmarknadens funktionssätt avseende flödet mellan arbetsmarknadssektorer kan tjäna samhällsekonomisk debatt och idéutveckling. Med hänsyn till den arbetsgivarpolitiska delegeringen vore det emellertid synnerligen olämpligt att ge Arbetsgivarverket ett sådant uppdrag. Det vore likaledes olämpligt att en sådan analys skulle utmynna i förslag och rekommendationer som ska genomföras inom ramen för avtalsförhandlingar och partsgemensamma samarbeten. Tanken att resultat från statliga utredningar ska genomföras i avtalsförhandlingar står i direkt strid med den svenska modellens funktionssätt. Ett sådant uppdrag till Arbetsgivarverket riskerar därmed att destabilisera Arbetsgivarverkets medverkan inom partssystemet samtidigt som uppdragets inriktning i sig strider mot partssystemets funktionssätt.

Att Arbetsgivarverket skulle ta fram avtalslösningar som ska genomföras på lokal nivå står också i strid med hur Arbetsgivarverkets medlemmar utövar sitt inflytande över avtalens utformning. Enligt principen med den arbetsgivarpolitiska delegeringen ska inriktningen för Arbetsgivarverkets förhandlingsarbete endast styras av dess medlemmar.

Utredningen skriver att ett hinder för rörlighet mellan akademi och övriga sektorer är ”att arbete i näringslivet eller annat ställe inte är meriterande vid ansökan till tjänst, befordran eller för att kunna ta del av andra myndighetsinterna belöningar”. Arbetsgivarverket vill här poängtera att lagen om offentlig anställning, LOA, innebär att skicklighetskriteriet ska sättas framför förtjänst, det vill säga statlig anställningstid.

Arbetsgivarverket menar att nuvarande lagstiftning därmed ger den flexibilitet som krävs för att, där erfarenhet från andra sektorer är önskvärd, låta detta vara meriterande vid anställning. Detta gäller också i den mån nyttiggörande av forskning ska anses vara meriterande, något som enligt betänkandet, skulle kunna gynna forskning och utveckling.

Arbetsgivarverket menar också att det är av stor vikt att det är arbetsgivaren som har ansvar och mandat att bedöma vilken sorts kompetens verksamheten behöver. Att generellt reglera att erfarenhet från en viss sektor ska vara meriterande skulle stå i strid med kompetensförsörjningens gängse principer, där arbetsgivaren utformar de specifika kraven avseende kompetens och erfarenhet i varje givet läge.

Det skulle också stå i strid med högskoleförordningens regler om förfarande vid anställning av lärare. Utöver vissa övergripande krav, bygger dessa på att varje högskola själv avgör vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas.

I betänkandet framhålls vidare att ett utredningsuppdrag särskilt borde beakta hur högskolorna tillämpar bisysslereglerna och möjligheterna för anställda vid högskolor att undervisa inom ramen för uppdragsutbildning och dylikt. För högskolelärare gäller en särskild regel om bisysslor som avser forskning och utveckling inom anställningens ämnesområde, i syfte att tillvarata den samhälleliga resurs kompetensen hos högskolelärare utgör. En förändring av tillämpningen av högskolornas bisysslereglerna förutsätter enligt Arbetsgivarverket en översyn av tillämpning av 7 § LOA samt 4 kap 32 § högskoleförordningen. Detta torde vara en mycket omfattande och komplex uppgift. Vid en eventuell översyn av regelverket vill Arbetsgivarverket som utgångspunkt framhålla vikten av att regleringen bygger på principer som tydliggör att bisysslorna inte utövas på ett sätt så att medborgarnas förtroende för högskolorna och statsförvaltningen, riskerar att skadas.

## Avslutande kommentarer

Arbetsgivarverket kan konstatera att utredningen inte innehåller några förslag som innebär utökade resurser till forskningen och innovationsinfrastrukturen. Eftersom syftet med *Innovation som drivkraft* är att föreslå reformer som bidrar till mer nyttiggörande och ökad innovationskraft i svensk forskning menar Arbetsgivarverket att det krävs satsningar även på de ekonomiska förutsättningarna för att åstadkomma den ambitionshöjning som eftersträvas.

Beslut i detta ärende fattas av generaldirektör Gunnar Holmgren. I den slutliga handläggningen deltog chefsekonom Roger Vilhelmsson, kommunikationschef Lars Andrén och utredare Sofie Andersson, föredragande.

Enligt Arbetsgivarverkets beslut

Lars Andrén