



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Göteborgs universitet

Rektor

rektor@gu.se

Utbildningsdepartementet

Diarienummer:

GU 2024/423

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

Göteborgs universitet har beretts möjlighet att inkomma med yttrande gällande promemorian *Förslag till ändringar för att öka mobiliteten tidigt i den akademiska karriären* (U2024/00229).

Remissvaret har beretts av Ralph Heiefort, utvecklingsledare. Synpunkter har inkommit från rektors ledningsråd, samtliga fakulteter, utbildningsnämnden samt forskningsnämnden. Förslag på yttrande diskuterades i rektors ledningsgrupp 2024-04-04 och i rektors ledningsråd 2024-04-11.

Yttrandet har fastställts på rektors beslutsmöte 2024-04-25 i närvaro av universitetsdirektör och representant för Göteborgs universitets studentkårer (videomöte).

Malin Broberg

Rektor

Föredragande: Ralph Heiefort, utvecklingsledare

Personalenheten

*Kopia*

Registrator

Samtliga fakulteter

Utbildningsnämnden

Forskningsnämnden



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Göteborgs universitet  
Handläggare:  
Ralph Heiefort

Utbildningsdepartementet  
u.remissvar@regeringskansliet.se  
CC: sara.karlsson@regeringskansliet.se.  
U2024/00229

Diarienummer:  
GU 2024/423

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

Göteborgs universitet har beretts möjlighet att inkomma med yttrande gällande promemorian *Förslag till ändringar för att öka mobiliteten tidigt i den akademiska karriären (U2024/00229)* och lämnar härmed sina synpunkter. Inledningsvis sammanfattas universitetets ställningstaganden och övergripande synpunkter följt av mer detaljerade kommentarer på promemorians förslag.

### Sammanfattning

Göteborgs universitet ställer sig försiktigt positivt till promemorians förslag att *Förenade anställningar ska underlättas för att främja mobilitet mellan högskolan och andra sektorer*, närmare bestämt:

- att det blir möjlighet till förenade anställningar mellan högskolan och andra sektorer än enbart sjukvårdsenheter som är upplåtna för medicinsk utbildning och forskning
- att regleringen som avser förenade anställningar i fråga om specifika yrkeskategorier tas bort
- att en anställning som biträdande lektor eller en annan anställning som lärare kan förenas med en anställning i en annan sektor

Däremot ställer Göteborgs universitet sig kritiskt till att promemorian inte ger några svar på hur de arbetsrättsliga, arbetsmiljömässiga och pensionsmässiga konsekvenserna av förslagen närmare ska utformas utan endast hänvisar till att det är något arbetsmarknadens parter bör komma överens om.

Det är med andra ord oklart hur förutsättningarna för förenade anställningar kommer att se ut i praktiken för de områden som hitintills inte har haft möjlighet till förenade anställningar, liksom att det också är oklart om eller hur det kan komma att påverka befintliga förenade anställningar.

Vidare ger promemorian inte heller några svar på hur immateriella rättigheter mellan arbetsgivarna sinsemellan eller i relation den anställde ska hanteras och inte heller hur bisysslor ska regleras.

Det är av stor betydelse för universitetet att få veta hur den närmare regleringen i kollektivavtal kommer att utformas av arbetsmarknadens parter innan förslagen träder i kraft.

Göteborgs universitet anser därför att de föreslagna ändringarna *inte* bör träda i kraft innan de arbetsrättsliga-, arbetsmiljömässiga-, och pensionsmässiga- konsekvenserna är överenskomna mellan arbetsmarknadens parter och/eller klarlagda i lag och förordning.

Vidare ställer sig Göteborgs universitet försiktigt positivt till promemorians förslag att *Flexibiliteten vid anställning av biträdande lektor ska öka för att stärka återväxten av framstående unga forskare*, närmare bestämt:

- att tidsgränsen för anställning som biträdande lektor från doktorsexamen ska vara högst fem år eller högst sju år från avlagd doktorsexamen
- att varje lärosäte ska få bestämma vilken gräns som ska gälla inom respektive ämnesområde

Göteborgs universitets inställning till förslaget betingas dock av att universitetet ska få bestämma vilken gräns som ska gälla inom respektive ämnesområde eftersom villkor och förutsättningar för tidsgränsen skiljer sig inom olika ämnesområden inom universitetet.

Vidare är universitetet av den uppfattningen att det finns en potentiell risk för att en sjuårsgräns kan få negativa konsekvenser i fråga om jämställdhet mellan kvinnor och män och att det främst är kvinnor som kan komma att drabbas av att tidsutdräkten höjs från fem till sju år. Vidare anser universitetet att en sjuårsgräns kan leda till en större andel tidsbegränsade anställningar inom akademien.

### **Synpunkter på promemorians förslag**

Först lämnar universitetet synpunkter på avsnitt 4. *Förenade anställningar ska underlättas för att främja mobilitet mellan högskolan och andra sektorer*. Därefter lämnas synpunkter på avsnitt 5. *Flexibiliteten vid anställning av biträdande lektor ska öka för att stärka återväxten av framstående unga forskare*.

#### **Synpunkter på promemorians avsnitt 4. Förenade anställningar ska underlättas för att främja mobilitet mellan högskolan och andra sektorer**

Utöver vad som har anförts ovan under 'Sammanfattning' kring hur de arbetsrättsliga, arbetsmiljömässiga och pensionsmässiga implikationerna av förslagen närmare ska utformas vill universitetet även lyfta fram att det i promemorian inte tydliggörs vilka förutsättningar hos den externa parten som behöver vara uppfyllda för att en anställning ska kunna vara förenad.

Universitetet vill också påpeka att förenade anställningar innebär legala utmaningar kopplade till att huvudmannskapet och därmed att ansvaret för forskningen är delat, vilket inte tas upp i promemorian. En typisk sådan utmaning är kopplad till intellektuella rättigheter och lärarundantaget där det inte är uppenbart inom vilken del av anställningen, och därmed hos vilken huvudman, en idé eller ett resultat utvecklats. Liknande utmaningar finns även när det gäller hantering av forskningsdata och etik där ansvarsfördelningen kan vara svår att reda ut när flera parter samarbetar inom forskning.

Det finns inte heller beskrivet om det finns möjlighet att en förenad anställning kan vara tidsbegränsad eller förutsättningarna för att lösa upp en anställning från att vara förenad om ena parten önskar det.

Göteborgs universitet anser att det finns potential för att den föreslagna förändringen kan gynna forskning och utbildning vid universitetet inom områden av praktisk relevans, exempelvis inom området lärarprofession och skolverksamheter, men även potentiellt inom hälsopromotion, hälso- och sjukvårdsverksamhet och idrottsrörelsen, både vad avser utbildning, fortbildning, samt praktisknära forskarutbildning och forskning. Andra områden som skulle kunna komma i fråga för förenade anställningar inom andra verksamhetsområden inom universitetet är exempelvis samarbete med Riksbanken, Domstolsverket och Länsstyrelsen. Ytterligare ett exempel är inom socialt arbete där förenade anställningar kan skapa förutsättningar för en kunskapsbaserad socialtjänst och en ökad kunskaps-cirkulation mellan det sociala arbetets praktik, forskning och utbildning.

Även för andra delar av universitetet där det bedöms finnas en långsiktig ömsesidig nytta i en nära institutionaliserad relation mellan akademien och externa aktörer kan det finnas goda förutsättningar för ett utvidgat samarbete. Göteborgs universitet vill samtidigt understryka att de förenade anställningarna bör ses som ett komplement till de former för samverkansanställningar som redan idag är etablerade genom kollektivavtal gällande adjungerade läraranställningar i form av adjungerade adjunkter och adjungerade lektorer samt i Högskoleförordningen i form av adjungerade professorer och gästprofessorer.

Samtidigt kan en ökad användning av förenade anställningar medföra en rad risker för universitetet:

Förenade anställningar är förenade med en risk för ett oönskat externt inflytande över utbildning och forskning (såväl grundforskningen som den tillämpade forskningen), eftersom den externa arbetsgivaren kan ställa krav som påverkar hänsynstaganden inom ramen för den akademiska anställningen. Det finns alltså en risk för att den akademiska friheten begränsas om det finns externa hänsynstaganden eller indirekta inskränkningar som orsakar att forskningsproblem inte får fritt väljas, att forskningsmetoder inte får fritt utvecklas, och att

forskningsresultat inte får fritt publiceras. Denna risk för att bygga in dubbla lojaliteter inom ramen för en förenad anställning är sannolikt större om den externa arbetsgivaren är en privat aktör. I detta fall tillkommer även en problematik kring den privata aktörens kommersiella krav om sekretess och akademins krav på öppenhet. Utmaningar riskerar även att uppstå vad gäller offentlighetsprincipens tillämpning, liksom andra regler kring dokumenthantering och arkivering.

Det finns en risk för att en ökad användning av förenade anställningar leder till minskad mobilitet mellan akademiska miljöer då en akademiker med en sådan anställning är bunden av två samverkande anställningsförhållanden vilket kan göra det svårare att bryta upp.

En förenad anställning riskerar att medföra att den akademiska meriteringen till docent och professor kommer att ta längre tid. Därmed kan det uppkomma ett A-lag med 100% anställda akademiker och ett B-lag med de som är akademiker på deltid. Det finns, som promemorian lyfter fram, även en risk för att arbetsuppgifterna inom akademien med forskning och utbildning tillsammans med arbetsuppgifterna vid extern part i praktiken kommer summerna till mer än 100 procent.

Att ha en deltidsanställning utanför akademien kan försvåra forskning som kräver fältvistelser eller intensiva forskningsperioder. Det kan vara svårt för en extern arbetsgivare att ha anställda som är borta längre tider. Även när det gäller undervisning ställer det höga krav på den deltidsanställda och dennas arbetsgivare eftersom den deltidsanställda måste vara på plats vid föreläsningar, seminarier, laborationer, examinationer etcetera. Förenade anställningar ställer således stora krav på kompromissvilja och formella samverkansytor från både akademien och den externa arbetsgivaren.

Vidare ger promemorian inte heller några svar på hur immateriella rättigheter mellan arbetsgivarna sinsemellan eller i relation den anställda ska hanteras och inte heller hur bisysslor ska regleras; varken den anställdas bisysslor i relation till de två arbetsgivarna i den förenade anställningen eller den anställdas bisysslor i relation till tredjeman.

#### **Synpunkter på promemorians avsnitt 5. *Flexibiliteten vid anställning av biträdande lektor ska öka för att stärka återväxten av framstående unga forskare***

Utöver vad som har anförts ovan under 'Sammanfattning' vill Göteborgs universitet framhålla att ett biträdande lektorat är en instegsanställning i den akademiska lärarkarriären. Då villkoren relativt sett är förmånliga och rekryteringen till en sådan anställning främst riktar sig till yngre akademiker som ännu inte rotat sig geografiskt präglas sökandefälten till biträdande lektorat ofta av hög internationell konkurrens. I kombination med rätt till prövning för befordran till lektor etablerar det biträdande lektoratet ett första steg på en tydlig karriärväg med stor attraktionskraft för unga skickliga akademiker. En utökning av tiden mellan avlagd doktorsexamen och ansökan om att anställas som biträdande lektor skulle därmed ur flera av universitetets ämnesområdens perspektiv vara oönskad. Detta skulle sannolikt innebära att den genomsnittliga åldern på biträdande lektorer skulle höjas och att kvaliteten i kompetensförsörjningen skulle försvagas; mindre starka kandidater som haft längre tid på sig sedan disputation skulle konkurrera ut kandidater som har en mer lovande utvecklingspotential men som ännu inte hunnit ackumulera lika omfattande akademiska meriter.

För att komma i beaktande för ett biträdande lektorat krävs inom vissa ämnesområden ofta en eller två anställningar som postdoktor alternativt någon annan form av tidsbegränsad anställning där anställningsinnehavaren har möjlighet att meritera sig. Promemorian tar upp denna problematik men anser att en något högre andel tidsbegränsade anställningar i högskolan är motiverade. Givet att antalet postdoktoranställningar, allt annat lika, kommer vara oförändrad blir det svårare för unga lovande forskare att erhålla mer än en till två sådana anställningar med en sjuårsgräns vilket medför att meritering behöver ske genom mindre fördelaktiga tidsbegränsade anställningar.

Göteborgs universitet anser även att det är angeläget att det i de statliga forskningsfinansiärernas bidragsutlysningar som riktar sig till anställningar som biträdande lektor finns en motsvarande flexibilitet för att tidsgränsen kan variera mellan olika ämnesområden och mellan olika lärosäten.

### **Ärendets beredning**

Remissvaret har beretts av Ralph Heiefort, utvecklingsledare. Synpunkter har inkommit från rektors ledningsråd, samtliga fakulteter, Utbildningsnämnden samt Forskningsnämnden vid Göteborgs universitet. Förslag på yttrande diskuterades i rektors ledningsgrupp den 4 april 2024 och i rektors ledningsråd den 11 april 2024. Rektor har fastställt det slutgiltiga yttrandet.

Malin Broberg  
Rektor