Remissvar
Remiss av betänkandet Trygghet och attraktivitet - en forskarkarriär för framtiden (SOU 2016:29)
U2016/01529/UH

Inledning

KTH har getts möjlighet att lämna synpunkter på ovanstående utredning. Generellt ser KTH mycket positivt på utredningens ambitioner att stärka tryggheten i den tidiga delen av forskarkarriären samt att förtydliga och uppdatera den nationella lagstiftningen. Flertalet av utredningens förslag stämmer väl in på de positiva erfarenheter som KTH har av att arbeta strategiskt med stärkta karriärvägar. KTH är dock kritiskt till ett avskaffande av stipendiefinansierad forskarutbildning. Nedan kommenterar KTH enskilda förslag i utredningen, dels vad gäller forskarutbildning, dels vad gäller meriteringsanställningar. I en särskild bilaga ger KTH även synpunkter på vissa författningsförslag.

Forskarutbildning

Utbildningsbidraget avskaffas
Utredningen föreslår att utbildningsbidraget för doktorander avskaffas fr.o.m. den 1 juli 2017. KTH tillstyrker detta förslag. KTH avskaffade utbildningsbidragen den 1 juli 2012.

Studiefinansiering genom stipendier avskaffas inom en tioårsperiod
Utredningen anger som långsiktigt mål att stipendiefinansierad forskarutbildning bör avvecklas och att alla doktorander inom en tioårsperiod ska erbjudas anställning. Endast ett fåtal undantag föreslås.

Över tid har KTH t.ex. byggt upp ett unikt förtroendefullt samarbete med China Scholarship Council. Det är därför av stor vikt att möjligheten att använda utbildningsstipendier för studiefinansiering bibehålls när det gäller internationella doktorander med utbildningsstipendier från erkända stipendiegivare.

Samtidigt behöver de brister i stipendiehanteringen som utredningen identifierar tas på allvar. Därför bör en bibehållen möjlighet till studiefinansiering genom utbildningsstipendier åt följas av ökade krav på insyn och uppföljning av stipendiehanteringen samt en höjning av beloppsnivåer och förbättrade studievillkor. Det är väsentligt att lärosätena själva i första hand ges ansvar för att detta sker. KTH har goda möjligheter att inom ramen för de etablerade doktorskårprogrammen arbeta systematiskt med dessa frågor.

Utredningen föreslår att doktorander med stipendiefinansiering efter ansökan ska anställas senast när det enligt den individuella studieplanen återstår en utbildningstid som motsvarar tre års utbildning på heltid. **KTH avstyrker** nationell detaljreglering av detta slag och anser att det inte är möjligt att fasa ut stipendieformen på dessa premisser. Utredningens förslag innebär en komplicerad blandform av utbildningsstipendium och anställning som bland annat är administrativt krävande att implementera, samt skapar oklarhet både för individ och för lärosäte (se även synpunkter i bilaga). Det bör dessutom påpekas att en eventuell utfasning av stipendier skulle skilja sig väsentligt från den tidigare genomförda utfasningen av utbildningsbidraget. När det gällde utbildningsbidraget ägde lärosätena själva frågan medan stipendieformen även involverar externa finansiärer med egna system.

**KTH** vill vidare påtala problem med de föreslagna undantagsreglerna. Åtskillnaden mellan kapacitetsupplyggande stipendieprogram och andra internationella stipendieprogram är vanskelig då det riskerar att cementera skillnader mellan doktorander.

**Meriteringsanställningar**

Biträrande lektorat regleras i högskoleförordningen


Tid efter disputation 5 år (med företräde till meriteringsanställning)

Utredningen föreslår att tiden efter disputation med företräde till meriteringsanställning minskas till fem år. **KTH tillstyrker** förslaget med motivering att fler kandidater då kan komma in tidigt i meriteringsgången, vilket är centralt för att kunna skapa attraktiva karriärvägar. Med en så SJU-ansprängs öppnas för en längre period med otydliga anställningsförhållanden för den
enskilda, vilket motverkar syftet med det biträdande lektoratet. KTH har goda erfarenheter av att rekrytera kandidater tidigt.

Möjlighet till längre meriteringsperiod (4-6 år)

Vad gäller förnyelse av anställning till följd av föräldraledighet vill KTH påtala att det bör vara möjligt att förlänga i mer än två år. Föreskriften kan annars innehåra en inskränkning på personens rätt att vara föräldraledig (se även synpunkter i bilaga).

 Nationella mål för ett ökat antal meriteringsanställningar samt förändrad balans mellan forskaranställningar och läraranställningar
Utredningen föreslår att regeringen bör sätta upp nationella mål om att öka antalet läraranställningar med 50% under 2017-2022. Detta är ett led i ambitionen att ändra balansen mellan forskaranställningar och läraranställningar, till läraranställningarnas fördel.

Som beskrivs ovan gör KTH en medveten satsning på läraranställningar inom tenure track-systemet. Samtidigt bör KTH till de högst specialiserade forskningsintensa universiteten där externfinansierad forskning utgör en stor andel av verksamheten och där behovet av forskaranställningar sannolikt fortsatt kommer att vara stort. För att motverka de problem med orügenhet i forskaranställningar som utredningen påtalar anser KTH att det behövs lokala strategier, regleringar och insatser för gruppen forskare. KTH avstyrker nationella mål.

KTH avstyrker även förslaget till modell för uppföljning av visstidsanställningar (7.3.1.). Ur arbetsgivarsynpunkt är det varken motiverat eller lämpligt att samla in uppgiftar över anställdas utländska bakgrund och anställdas föräldrars utbildningsnivå.

Detta remissvar har utarbetats av Margareta Karlsson, Sara Karlsson (planerings- och utredningsavdelningen) och Johan Gerdin (personalavdelningen) på uppdrag av dekanus professor Katja Grillner i samråd med prodekanus professor Per Berglund och viceerktor för fakultetsförnyelse och jämställdhet professor Gustav Amberg. Vid universitetsförvaltningen har personalchef Annica Fröberg och Per-Anders Östling bistått arbetet. Remissvaret har diskuterats av ledningsgruppen och fakultetsrådet.

Peter Gudmundson
Rektor
Bilaga: Synpunkter på vissa författningsförslag

<table>
<thead>
<tr>
<th>Utredningens förslag</th>
<th>KTH:s synpunkter/kommentarer</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>5 kap. 4 § högskoleförordningen</td>
<td>Vad händer om ingen ansökan lämnas in? Att doktoranden har rätt att ansöka om förmånen att bli anställd innebär även att doktoranden har rätt att avstå ifrån det. En möjlig risk med skrivningen är att doktoranden kan befinner sig i en sådan situation att denna upplever sig tvingad att avstå denna rätt. Författningsförslaget gäller också endast doktorander med utbildningsstipendier med doktorsexamen som slutmål. Doktorander med licentiatexamen som slutmål får även fortsättningsvis finansieras med utbildningsstipendier?</td>
</tr>
<tr>
<td>En doktorand som har stipendier som studiefinansiering ska efter ansökan anställas som doktorand senast när det enligt den individuella studieplanen återstår en utbildningstid som motsvarar tre års utbildning på heltid till doktorsexamen eller konstnärlig doktorsexamen. Detta gäller dock inte om rektorn har beslutat att dra in doktorandens resurser enligt 6 kap. 30 §.</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

| 4 kap. 12 a § högskoleförordningen                                                  | Förslaget innebär att lärosåetet måste anställa biträdande lektor på minst fyra år. Bättre vore med en möjlighet att anställa på det sätt som passar lärosätet bäst, t.ex. fyra plus två eller två plus två plus två. |
|                                                                                     | Vad gäller förnyelse av anställning till följd av föräldraledighet bör det vara möjligt att förlänga den mer än två år. Annars kan föreskriften innebära en inskränkning på personens rätt att vara föräldraledig eftersom den sätter en indirekt gräns för att hur länge en person "får" vara föräldraledig inom ramen för denna anställning. Det vore bättre med den typ av skrivning som används i 5 kap. 7 § sista stycket högskoleförordningen: ”Den sammanlagda anställningstiden får dock vara längre än vad som anges i tredje stycket, om det finns särskilda skäl. Sådana skäl kan vara ledighet på grund av […] föräldraledighet.” |
| Genom kollektivtal som har slutit eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras undantag från första stycket. |                                                                                                           |
| Behörigt att anställas som biträdande lektor enligt första stycket är den som har avlagt |                                                                                                           |
doktorsexamen eller har uppnått motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens högst fem år före ansökningsstidens utgång. Även den som har avlagt examen tidigare bör komma i fråga om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller andra lämnade omständigheter.

biträdande lektor? Ska det anställningsbeslutet meddelas på sedvanligt sett och kan det överklagas?

Skrivningen om "främst bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen [...]" bör fördjupas utifrån avgöranden från Överklagandenämnden för högskolan, se beslut 2004-08-13 (reg.nr. 22-302-04). I diskussionen om huruvida det ska vara fem eller sju år i bedömningsgrunden saknas en rättslig problematisering i utredning kring hur bestämmelsen förhåller sig till övriga offentligrättsliga regler vid anställning och de svårigheter som finns att i praktiken tillämpa bestämmelsen. Som nämnden nämner i ovanstående beslut lämnas inga instruktioner om hur lärosäte närmare ska gå tillväga vid tillämpningen.


Det är oklart vad som menas med "eller andra lämnade omständigheter".

4 kap. 12 b § högskoleförordningen

En biträdande lektor vid en högskola ska efter ansökan befordras till en anställning som lektor vid den högskolan, om han eller hon har behörighet för sådan anställning och dessutom bedöms lämplig vid en prövning enligt de bedömningsgrunder som högskolan i samband med rekryteringen ställt upp för den aktuella anställningen. Vid en sådan befordran övergår anställningen som biträdande lektor i en anställning tills vidare.

[...]

Begreppet "bedömningsgrunder" används både vid anställningar med flera sökande och vid befordran där det bara finns en sökande. F.d. Högskoleverket har påtalat att begreppsanvändningen inte är helt konsekvent, se s. 34 i Befordran till professor och lektor – en rättslig översikt (Rapport 2007:55 R). För att komma i fråga för en läraranställning ska sökande uppfylla behörigheten. Om det finns fler sökande som har behörighet används bedömningsgrunder för att fylla avgörandet mellan de behöriga sökande som konkurrerar om anställningen. En bedömningsgrund kan normalt uppfyllas i olika grad och här är meriterna hos de
sökande av betydelse och jämförelse mellan sökande görs. I fråga om befordran rör avgörandet endast en person varför kraven behöver vara mer specifika. Batter kan därför vara att använda sig av ett begrepp som skiljer sig från det i dag använda ordet "bedömningsgrund". En genomlysning av användningen av ordet i högskoleförordningen vore på sin plats.

Föreslagna föreskrift är mycket lik den tidigare föreskriften om befordran för biträdsde lektor, se SFS 2001:211. Följden blir att utredaren har föreslagit samma ordning som gällde förut. Lärosätten måste dock få större utrymme att göra en faktisk lämplighetsbedömning och inte bara vara fast vid att behörighetskraven ska vara uppfyllda. Vilken tyngd bedömningsgrunder kommer att få i förhållande till behörighetskrav bör förtydligas. Högskoleförordningens behörighetskrav är bindande föreskrifter, men vad är lärosätens uppställda bedömningsgrunder i förhållande till behörighetskraven?

I utredningen lämnas inga skäl till varför avslagsbeslut om befordran ska kunna överklagas. Om lärosätet avslår en ansökan om befordran påbörjas en avvecklingsprocess för personen. Att överklaga och eventuellt vinna bifall innebär att personen ska bli befordrad på en arbetsplats som gjort motsatt bedömning.

Författningstexten behöver kompletteras med att lärosätet ges möjlighet att ställa upp i vilken ordning och inom vilken tid ansökan ska göras, en skrivning likt den i 7 kap. 37 § första stycket högskoleförordningen vore bra. Det var inte möjligt att inskränka ansökningsstillfällena enligt de äldre föreskrifterna om befordran, se s. 20 i rapporten Tillståndsskicket vid Kungl. Tekniska högskolan 2005 (Högskoleverket, Rapport 2006:36 R).

7 kap. 36 § högskoleförordningen

[...]

Om en sökande har stipendier som studiefinansiering, kan finansieringen anses

Att stipendiebeloppet ska följa en utveckling förutsätter att den externa stipendiegivaren gör den justeringen som lärosätet tillämpar. Förutom att doktorandstegen sätter lönebelopp utifrån olika steg i utbildningen ingår den också i den årliga lokala löneredimensionen. Vid antagning av
säkrad för den tid som stipendierna lämnas, bara om stipendiet per månad lägst motsvarar lönen efter skatt för nyantagna doktorander som har anställning vid högskolan samt följer doktorandlönestegen eller motsvarande löneutveckling för anställda doktorander vid högskolan. Om en doktorand ska vistas omväxlande i Sverige och i annat land gäller kravet på lägsta beloppsnivå endast tiden då doktoranden vistas i Sverige.


12 kap. 2 § högskoleförordningen

Till Överklagandenämnden för högskolan får följande beslut av en högskola överklagas:

1. beslut om en anställning vid en högskola, med undantag av anställning som doktorand eller som lektor vid anställning enligt 4 kap. 12 b,

2. beslut enligt 4 kap. 13 § att avslå en ansökan om befordran,

[...] Författningsförslaget markerar att befordran till lektor är en ny anställning men att beslutet inte går att överklaga. Det finns dock inget resonemang om befordran i förhållande till utredningens genomgång av gällande rätt i avsnitt 3.1. Eventuellt bör en skrivning i författningsförslaget tillkomma om att anställning som lektor enligt 4 kap. 12 b § undantas från utlysning, vilket är rimligt med tanke på författningsförslaget om att bifallsbeslut inte kan överklagas (här säger utredaren indirekt att det är fråga om ny anställning).