

## Inför forskningspropositionen 2021–2024

För att Sverige ska fortsätta vara ett av världens främsta forsknings- och innovationsländer behövs ett forskningsklimat som ger anställda och arbetsgivare långsiktiga incitament, förutsägbarhet och goda villkor. Detta skulle leda till en mer positiv samhällsutveckling, ökad välfärd och en förstärkning av näringslivets konkurrenskraft.

Utan goda villkor, en god arbetsmiljö och forskningsfrihet för forskare och universitetslärare riskerar alla satsningar på att stärka forskningen att få liten eller ingen effekt. Forskningspropositionen behöver innehålla skarpa förslag som skapar förutsättningar för lärosätena att vara goda arbetsgivare. Goda villkor och attraktiva karriärvägar är en förutsättning för utbildning och forskning av hög kvalitet.

Tillgången till naturvetenskaplig kompetens, på forskarnivå men även professionella naturvetare inom industrin, myndigheter och civilsamhället är en avgörande faktor för Sveriges framgång. På samma grund är forskning och utbildning inom naturvetenskapliga områden avgörande för såväl Sveriges som världens framtid.

De utmaningar vi står inför inom hälso- och sjukvården, antibiotikaresistens, livsmedelsproduktion, framtidens drivmedel, miljö och klimat, skogs- och jordbruk kräver mycket större satsningar i framtiden. Naturvetare har en helt central roll i arbetet med dessa utmaningar och i att nå Agenda 2030-målen och de globala hållbarhetsmålen. För att Sveriges forskningspolitik ska kunna möta både nationella och globala samhällsutmaningar krävs mycket stora satsningar på naturvetenskapliga utbildningars kvalitet och på kompetensförsörjningen av naturvetare.

### Sammanfattning av Naturvetarnas förslag

- 1) Minska antalet tidsbegränsade anställningar huvudsakligen genom att
  - a) den särskilda meriteringsanställningen tas bort ur högskoleförordningen.
  - b) andelen fasta resurser till lärosätena ökas så att de kan och vågar anställa sin personal.
  - c) en konverteringsregel införs likt den i kommun och landstingssektorns kollektivavtal i det statliga Villkorsavtalet eller genom att införliva LAS §5 regler gällande konvertering i högskoleförordningen.
  - d) finansiering och styrning av högskolorna ska ge förutsättningar till parterna på arbetsmarknaden att tillsammans bestämma över villkoren för de anställda.
  
- 2) Ta bort möjligheterna att stapla tidsbegränsade anställningar på varandra huvudsakligen genom att
  - a) införa ett förbud mot stapling av visstidsanställningar inom högskolan. Tillsvidareanställning ska vara det normala och arbetsmarknadens parter ska ansvara för de tekniska lösningarna. Tidsbegränsade tjänster ska bara användas då det är motiverat av särskilda skäl – som exempelvis doktorandtjänster.
  - b) den särskilda meriteringsanställningen tas bort ur högskoleförordningen.

- c) anställningar enligt högskoleförordningen inklusive postdoktor ska komma omfattas av kedjereglerna i LAS.
  - d) en konverteringsregel likt den i kommun och landstingssektorns kollektivavtal i det statliga Villkorsavtalet eller genom att införliva LAS §5 regler gällande konvertering i högskoleförordningen.
- 3) Förbättra forskarnas arbetsvillkor, stärk forskningens långsiktighet och säkerställ ett stabilt stöd till den fria grundforskningen, huvudsakligen genom att
- a) de statliga anslagen för civil forskning år 2021 uppgår till minst en procent av BNP. Regeringen bör även lägga upp en tioårsplan för successiv ökning av de statliga forskningsanslagen till två procent av BNP.
  - b) en ökning av de direkta basanslagen och en minskning av de indirekta externa medlen från statliga källor så att andelen basanslag blir väsentligt större än idag.
  - c) utbildnings- och forskningsanslag till naturvetenskap, teknik och livsvetenskaper ökas kraftigt.
  - d) samordningen av direkta statliga medel förbättras.
  - e) de medel som fördelas via de statliga forskningsråden endast användas för att finansiera forskningsprojekt samt postdoktor tjänster.
  - f) att externa medel inte ska kunna åtföljas av krav på motfinansiering från basanslag. Krav på detta ska förhindras i vilket fall från de statliga forskningsråden.
  - g) produktivitetsavdraget i högre utbildning och forskning avskaffas.
- 4) Sveriges attraktivitet som forsknings- och innovationsnation och som destination för utländska investeringar i forskning & utveckling säkras huvudsakligen genom att
- a) regeringen förtydligar migrationsverkets uppdrag vad gäller kompetensförsörjningen av utländska doktorander och forskare.
  - b) ny lagstiftning ger doktorander som huvudregel uppehållstillstånd för hela tiden som doktorandutbildningen förväntas pågå.
  - c) reglerna i utlänningslagen gällande permanent uppehållstillstånd förtydligas gällande utländska doktorander så att avslag inte ges på en ansökan för forskarstudenter som en tid haft annat uppehållstillstånd än för forskarstudier eller för att de fullföljt forskarstudierna på kortare tid än fyra år.
  - d) samtliga postdoktorer ska ha en anställning och att detta regleras i lag. Stipendier som avser täcka kostnader för en tjänst ska omvandlas till lön.
  - e) regeringen ger uppdraget till UKÄ, eller annan relevant myndighet, att föra statistik över postdoktorers anställningar och villkor.
- 5) Förbättra utbyte med det omgivande samhället och utöka forskares karriärmöjligheterna huvudsakligen genom att
- a) säkerställa att en karriär utanför akademien ger meriter till en anställning på våra lärosäten. Regeringen behöver uppmuntra universiteten och högskolorna att ta vara på värdet av en sådan vid rekryteringar och att bredda synen på vad som är meriter.
  - b) finansiering och styrning ger incitament för lärosätena att anställda personer utifrån högskolan på meriter de skaffat sig där.

- c) samverkan i form av att anställa personal utifrån högskolan premieras högt i den finansiering som tilldelas utifrån samverkan.
  - d) tjänster inom högskolan utlyses i ett öppet anställningsförfarande. Naturvetarna anser att regeringen behöver utvärdera om de regelverk som finns i dag följs och om det finns anledningar till att skärpa lagstiftningen.
  - e) undervisningsuppdraget inom högskolan prioriteras.
  - f) regeringen tillser att pedagogiska meriter väger lika tungt som forskningsmeriter vid tjänstetillsättning.
- 6) Förbättra infrastrukturen för naturvetenskaplig forskning huvudsakligen genom att
- a) det nationella systemet för naturvetenskaplig forskningsinfrastruktur förstärks och ges ökade resurser.
  - b) en långsiktigt hållbar finansiering av driften av ESS och MAX IV säkerställs och att Sverige bidrar med en rimlig andel. Att medel även fortsättningsvis tillskjuts för att klara dessa åtaganden utan att andra nödvändiga satsningar på svensk forskning och forskningsinfrastruktur riskeras är av stor vikt.
  - c) svenska forskningsfartyg och mätutrustning för marin forskning samlas under en nationell infrastruktur.
  - d) de anställda i de olika forskningsinfrastrukturerna erbjuds goda arbetsvillkor, kompetensutveckling samt karriärvägar.
  - e) meriter från uppbyggnad, utveckling och drift av forskningsinfrastrukturer måste värderas vid lärosätenas tjänstetillsättningar.

## Om Naturvetarna

Naturvetarna är fackförbundet för akademiker inom naturvetenskap. Våra 33 000 medlemmar arbetar inom livsvetenskaperna, miljö, jord, skog, de fysiska vetenskaperna, matematik och informationsteknologi. Av dessa arbetar närmare 4 300 med vetenskaplig forskning och utveckling. Omkring 4 500 är anställda och 1 900 studerar inom universitet och högskola. Drygt en fjärdedel av medlemmarna har disputerat. Naturvetarna är kontaktförbund för Karolinska Institutet och Sveriges lantbruksuniversitet samt de flesta statliga forskningsfinansiärer.

## **Inför regler och incitament som leder till ett lågt antal och en låg andel tidsbegränsade anställningar**

Svenska universitet och högskolor har idag en oproportionerligt hög andel tidsbegränsat anställda. Av Naturvetarnas medlemmar som arbetar på våra lärosäten är 18 procent visstidsanställda, vilket kan jämföras med 4 procent på statliga myndigheter (exklusive universitet och högskolor) och 3 procent på privata företag.

De mest osäkra anställningsvillkoren bland våra disputerade medlemmar har de som arbetar helt med forskning inom universitet och högskolor, där mer än hälften har tidsbegränsade anställningar.

Bland forskande och undervisande personal överlag (exklusive doktorander) på universitet och högskolor har hela 28 procent en tidsbegränsad anställning. På flera lärosäten med fokus på teknik, naturvetenskap, medicin och livsvetenskap är det ännu vanligare – på Karolinska Institutet 45 procent, på Chalmers 43 och på KTH 35 procent.

Att möjligheten finns att tidsbegränsa en anställning är rimligt om det används undantagsvis och när det är motiverat av verksamheten, som för vikariat och doktorandanställningar. Men att upp emot varannan forskare och lärare på våra lärosäten har en tidsbegränsad anställning är inte acceptabelt. Avsaknaden av trygghet och långsiktighet drabbar både medarbetarna och kvaliteten i forskning och undervisning. En trygg anställning är lika viktig för forskare som för alla andra på svensk arbetsmarknad.

Systemet för anställning, meritering, finansiering och karriär leder till kortsiktighet och riskminimering hos både anställda och lärosätena. De långsiktiga resultaten är försvårad rekrytering där många lovande forskarutbildade väljer bort akademien från start, sämre arbetsmiljö och mindre användbar och utvecklande forskning samt lägre kvalitet i undervisningen. Vi anser inte att detta är vägen för att bygga ett innovativt kunskapsland för framtiden.

Om vi vill att Sverige ska vara en framstående kunskapsnation även i framtiden, att våra forskningssatsningar ska utmynna i tillväxt och välstånd, nya jobb och innovationer och att samhället ska kunna möta framtidens samhällsutmaningar inom till exempel inom klimat och miljö så är goda anställningsvillkor ett måste.

Dåliga incitament för att bli forskare ger i längden sämre forskare och mindre forskning. Grunden för all forskning är att det finns individer som är intresserade av att satsa på en forskarkarriär. För att skapa en långsiktigt hållbar forskningspolitik är det viktigt att fundera på hur man lockar fler unga till forskningen och vilka villkor som krävs för att de bästa forskarna ska stanna kvar inom akademien.

Att Sverige kan förmå att locka duktiga personer att vilja bli forskare och universitetslärare är en helt grundläggande förutsättning för att vi ska ha högkvalitativ och internationellt konkurrenskraftig högre utbildning och forskning. Utan en stadig återväxt av duktiga, unga forskare har Sverige ingen framtid som kunskaps- och forskningsnation.

För att skapa förutsättningar för god återväxt av duktiga unga forskare är det framförallt två faktorer som har stor betydelse, nämligen att utbildningarna för doktorander håller

hög kvalitet samt att det finns goda karriärmöjligheter för unga forskare som inkluderar konkurrenskraftig lön och god anställningstrygghet.

Som det ser ut i dag är det mycket svårt för en forskare eller lärare att få bostadslån, bilda familj och planera den egna ekonomin utan en tillsvidareanställning. Det gör det också svårare att påverka sin egen arbetsituation och våga angripa nya forskningsfrågor i sin forskning. Följden blir ineffektivitet i forskningsfinansieringarna, mindre användbar och banbrytande forskning och lägre kvalitet i undervisningen. Många lovande forskare väljer därför helt enkelt bort akademien från start.

Naturvetarna är övertygade om att anställnings- och arbetsvillkoren måste förbättras för att akademien ska börja ses som en mer attraktiv arbetsplats. Unga forskare måste ges både möjlighet och anledning att välja en akademisk karriär.

En stor utmaning för svensk forskning är forskarnas karriärmöjligheter, inklusive avsaknaden av trygghet på grund av brist på tillsvidarejänster. Samtidig finns det stor konkurrens om duktiga forskare som erbjuds attraktiva förutsättningar i andra länder för att utveckla kunskap där.

Naturvetarna ser goda anställningsvillkor som en förutsättning för att få större utväxling av forskningspengarna. Det är inte rimligt att en forskare som både är disputerad och som har gått igenom en postdok (då forskaren har haft en tidsbegränsad forskningstjänst eller en stipendiefinansierad postdok) ska vänta ytterligare sex år eller längre innan den eventuellt kan få en tillsvidareanställning.

Naturvetarna menar att tillsvidareanställning ska erbjudas direkt efter en genomförd postdok. Sex år som doktorand och forskare är tillräcklig tid för att bedöma forskarens kvalifikationer för en fortsatt anställning.

Tidsbegränsade tjänster ska bara användas då det är motiverat av särskilda skäl, såsom doktorandjänster. Senast efter postdok ska tillsvidareanställning vara norm.

Meriteringsanställningar är en tidsbegränsad anställningsform som endast finns i högskolan. Naturvetarnas åsikt är att den särskilda meriteringsanställningen i högskoleförordningen ska tas bort. Naturvetarna vill ha tillsvidareanställningar istället för meriteringsanställningar, i våra ögon är den som är forskare kvalificerad att söka en fast tjänst senast efter genomförd postdoktoranställning.

Meriteringsanställningar innebär ett undantag från reglerna som gäller för arbetsmarknaden i övrig och borde inte finnas. Meriteringsanställningar leder till en högre andel anställda med tidsbegränsade anställningar.<sup>1</sup> Anställningsformer är något som ska förhandlas mellan arbetsmarknadens parter, som på andra arbetsplatser. Så fungerar den svenska modellen, vilken borde tillämpas fullt ut även inom universitets- och högskolesektorn.

I ett system där människor erbjuds tillsvidarejänster behövs inga sÄrlösningar eller undantag för att forskare ska kunna meritera sig och göra karriär. Där sker meriteringen

---

<sup>1</sup> UKÄ statistisk analys (2014-10-14 / 8), *Forskningsmeritering en orsak till tidsbegränsade anställningar* och UKÄ rapport 2018:11, *Tidsbegränsade anställningar bland högskolans forskande och undervisande personal*.

naturligt, men med den anställningstrygghet och förutsägbarhet som Sveriges forskare förtjänar.

- **Naturvetarna föreslår att den särskilda meriteringsanställningen tas bort ur högskoleförordningen.**
- **Naturvetarna föreslår att andelen fasta resurser till lärosätena ökas så att de kan och vågar anställa sin personal.**
- **Naturvetarna föreslår införandet av en konverteringsregel likt den i kommun och landstingssektorns kollektivavtal i det statliga Villkorsavtalet eller genom att införliva LAS §5 regler gällande konvertering i högskoleförordningen.**
- **Naturvetarna anser att en utgångspunkt för all finansiering och styrning av högskolorna är att de ger förutsättningar till parterna på arbetsmarknaden att tillsammans bestämma över villkoren för de anställda.**

### **Begränsa möjligheterna och incitamenten att stapla tidsbegränsade anställningar på varandra**

Tidsbegränsade anställningar inom högskolan överanvänds idag på många håll på ett sätt som inte är förenligt med lagstiftningens syfte. Med de möjligheter som finns i dag att tidsbegränsa anställningar inom högskolesektorn (doktorand, postdoktor, meriteringsanställning, allmän visstid, vikariat) kan en person ha tidsbegränsade anställningar i mer än 14 år. Det är inte ovanligt bland våra medlemmar att de får sin första tillsvidareanställning efter att de fyllt 40 år.

Att en doktorandtjänst är en utbildningsanställning under en begränsad tid är rimligt och naturligt men det är inte acceptabelt att stapla tidsbegränsade anställningar på varandra så här. Det är inte tillåtet på arbetsmarknaden i övrigt och ska heller inte vara det inom den akademiska världen. På svensk arbetsmarknad är tillsvidareanställningar norm och huvudregeln i lagen om anställningsskydd är tillsvidareanställning. Så måste det vara även inom universitet och högskola – dagens system leder till kortsiktighet hos både anställda och lärosätena.

Reglerna mot att stapla tidsbegränsade anställningar på varandra inte gäller i universitets- och högskolevärlden som de gör i övriga samhället. Naturvetarna anser att det är en självklarhet att forskare och undervisande personal ska ha samma trygghet som alla andra.

- **Naturvetarna vill ha ett förbud mot stapling av visstidsanställningar inom högskolan. Tillsvidareanställning ska vara det normala och arbetsmarknadens parter ska ansvara för de tekniska lösningarna. Tidsbegränsade tjänster ska bara användas då det är motiverat av särskilda skäl – som exempelvis doktorandtjänster.**
- **Naturvetarna vill att den särskilda meriteringsanställningen tas bort ur högskoleförordningen.**
- **Naturvetarna föreslår att anställningar enligt högskoleförordningen inklusive postdoktor ska omfattas av kedjereglerna i LAS.**

- **Naturvetarna vill se en konverteringsregel likt den i kommun och landstingssektorns kollektivavtal i det statliga Villkorsavtalet eller genom att införliva LAS §5 regler gällande konvertering i högskoleförordningen.**

## Ökade anslag till forskning

Mycket forskning bedrivs idag utanför universiteten och högskolorna; inom sjukvården, på FoU-intensiva företag, forskningsinstitut och myndigheter. Målet med forskningspolitiken bör därför vara att skapa så goda förutsättningar för att bedriva forskning generellt, oberoende av utförare. Ett gott forskningsklimat kännetecknas av god tillgång till högutbildade medarbetare med specialistkompetenser, närhet till och möjlighet att samverka med andra kunskapsintensiva aktörer, välfungerande forskningsinfrastruktur samt goda möjligheter att samarbeta med högskolan. Att det satsas offentliga medel på forskning sänder en viktig signal men minst lika viktigt är att kvaliteten i den högre utbildningen prioriteras och att samverkan mellan olika forskningsutförare underlättas och premieras.

En rejäl höjning av de statliga forskningsanslagen och ett betydande tillskott av resurser till framför allt grundforskningen är avgörande för Sveriges möjligheter att behålla och attrahera forskningsintensiva företag. Kungl. Ingenjörsvetenskapsakademiens (IVA) forsknings och utvecklingsbarometer<sup>2</sup> visar att tillgången på kompetens är den allra viktigaste faktorn för var företagen väljer att förlägga sin FoU samtidigt som: "Fyra av tio företag uppger också att det generellt är svårt eller mycket svårt att rekrytera FoU-personal i Sverige. Drygt en tredjedel svarar att det har blivit svårare eller mycket svårare jämfört med för fem år sedan."

De utmaningar vi står inför inom hälso- och sjukvården, antibiotikaresistens, livsmedel, rent vatten, hållbar energi, miljö och klimat kommer att kräva större satsningar på forskarutbildningar och forskning i framtiden.

Det är särskilt angeläget att resurserna till naturvetenskaplig grundforskning förstärks rejält. Naturvetare har en helt central roll i arbetet med dessa utmaningar och för att vi ska kunna nå Agenda 2030-målen och de globala hållbarhetsmålen. För att Sveriges forskningspolitik ska kunna möta både nationella och globala samhällsutmaningar krävs mycket stora satsningar på naturvetenskapliga utbildningars kvalitet och kompetensförsörjningen av naturvetare. Sveriges forskningspolitik behöver kraftsamla resurser på naturvetenskaplig forskning för att kunna skapa ett antal riktigt starka forskarmiljöer och för att hitta lösningar till de klimat- och miljöutmaningar som vi står inför.

Ett ytterligare argument för ökade basanslag till högskolorna är de utvecklingsbara miljöer som finns inom högskolorna i dag. Dessa bygger ofta på ett utvecklat samarbete med aktörer i högskolans omvärld och ett fokus på problemställningar och samhällliga problem snarare än på ett ämne. Genom en ökad och stabilare grundfinansiering kan dessa miljöer ytterligare växlas upp och stärkas, från betydelsefulla i nationellt perspektiv till nationellt ledande och internationellt erkända.

---

<sup>2</sup> Kungl. Ingenjörsvetenskapsakademien (IVA), *Näringslivets FoU-investeringar*, 2019

För att våra lärosäten skall kunna bli ännu bättre arbetsgivare och i realiteten kunna anställa sin personal måste basanslagen öka för att finansiera löner för lärare och forskare. Samtidigt behöver storleken på de konkurrensutsatta forskningsmedlen öka för att gynna den nyfikenhetsdrivna forskningen. Vetenskapsrådets medelbidrag 2018 inom naturvetenskap var 866 336 kronor per år, vilket knappast räcker för att finansiera en doktorand om pengarna också ska delfinansiera en forskargrupsledare.

- **Naturvetarna föreslår att de statliga anslagen för civil forskning år 2021 ska uppgå till minst en procent av BNP. Regeringen bör även lägga upp en tioårsplan för successiv ökning av de statliga forskningsanslagen till två procent av BNP.**

### **Ett hållbart system för resurstilldelning**

För att universiteten ska kunna axla ledartröjan och ha makt över sin egen forskning och personalpolitik måste basanslagen höjas. I dag går hjärnkraft till spillo när de mest kvalificerade forskarna måste lägga en stor del av sin arbetstid på att ansöka om medel. En hög andel externa anslag har lett till att alltför mycket tid går till att jaga pengar istället för ny kunskap.

Urholkningen av basanslaget och bristen på tillsvidarejänster leder också till att en stor del av arbetstiden går till att söka forskningsmedel istället för till forskning och att forskare anpassar ansökningar efter den senaste utlysningen eller prioriteringen, vilket ofta begränsar möjligheten att genomföra mer riskfylld och banbrytande grundforskning.

Att forskningen som bedrivs vid många lärosäten idag till så stor del är externfinansierad innebär en kraftig begränsning av lärosätenas handlingsutrymme, inte minst i frågor rörande personal. När den största andelen resurser tilldelas enskilda forskare eller projekt via forskningsråd och anslagen avser finansiering av tjänster blir det i praktiken råden och inte universitetens och högskolornas ledningar, som bestämmer vem som får en anställning. Detta är mycket problematiskt för de anställda och direkt kontraproduktivt för lärosätenas verksamhet, dess långsiktiga planering och ansvarstagande som arbetsgivare. Naturvetarna vill se att de statliga forskningsfinansiärerna instrueras att sänka sina krav på motfinansiering.

En viktig uppgift för resurstilldelningen är att ge lärosäten incitament och möjlighet till att vara ännu bättre arbetsgivare, så att de får resurser att kunna satsa brett på både grundforskning och även förmågan och möjligheten att satsa på riktad forskning för våra samhällsutmaningar i framtiden.

Naturvetarna anser att lönenivåerna inom akademien liksom friheten att välja forskningsprojekt måste öka vilket, bland annat, kräver ökade basanslag i absoluta och relativa termer.

Det är mycket viktigt att ge tillräcklig finansiering till de som äger forskningsfrågorna att disponera fritt, så att de kan skapa bra forskning och en bra forskarutbildning. Universiteten och högskolorna måste få en möjlighet att bygga upp de bästa miljöerna och ha långsiktighet i sin planering. Finns det mer fasta resurser så kommer det att finnas



utrymme för fler fasta tjänster, vilket ger institutionerna möjlighet att satsa på sina forskare.

De direkta anslagen är också en förutsättning för att institutionerna ska kunna skapa egna forskningsstrategier, som är självständiga från de externa finansiärerna och baserade på de fördelar och inriktning som just deras forskargrupper har.

När den största andelen resurser tilldelas enskilda forskare och projekt via forskningsråd och anslagen avser finansiering av tjänster blir det i praktiken de, och inte universitetens och högskolornas ledningar, som bestämmer vem som får en anställning i akademien. Givet att många anställningar finansieras via projektmedel är det faktiskt inte så märkligt att det finns en markant överrepresentation av tidsbegränsade anställningar i akademien jämfört med på övriga arbetsmarknaden.

Vi förespråkar att staten förbättrar finansieringen genom att öka de direkta basanslagen och minska de indirekta externa medlen från statliga forskningsråd så att andelen basanslag blir väsentligt större än idag.

Det är också önskvärt att intensifiera samordningen och samarbetet mellan olika myndigheter och institutioner kring anslag av statliga medel till utbildning, innovation och forskning samt inriktningsbeslut.

- **Naturvetarna vill se en ökning av de direkta basanslagen och en minskning av de indirekta externa medlen från statliga källor så att andelen basanslag blir väsentligt större än idag.**
- **Naturvetarna efterfrågar en ökad samordningen av direkta statliga medel.**

### **Förändra incitamenten som externa medel ger och förhindra krav på motfinansiering**

"Anställd" blir idag den som drar in mycket externa medel. Resultatet är ett klimat med ständig jakt på forskningsmedel, många och snabba publiceringar där ingen vågar tillsvidareanställa och där uppgiften att undervisa ses som ett nödvändigt ont som stjälar ovärderlig forskningstid.

Utvecklingen mot att lärosätena blir forskarhotell är negativ för akademien som helhet. Vi vill därför se att mandatet att besluta över vem som erbjuds tjänster i akademien i praktiken återförs till universitetsledningarna.

Krav på motfinansiering från externa finansiärer leder också till att basanslag äts upp och att väldigt lite resurser finns kvar för lärosätena att själva råda över.

- **Naturvetarna föreslår att de medel som fördelas via de statliga forskningsråden endast ska kunna användas för att finansiera forskningsprojekt samt postdoktor tjänster.**
- **Naturvetarna vill att externa medel inte ska åtföljas av krav på motfinansiering från basanslag. Krav på detta ska förhindras i vilket fall från de statliga forskningsråden.**

## Avskaffa produktivitetsavdraget

Produktivitetsavdraget är i längden ohållbart då det är omöjligt att årligen effektivisera undervisning och forskning med bibehållen kvalitet.

Den verksamhet universitet och högskolor bedriver är väsensskild från övriga statliga myndigheter. Studenterna som kommer in till högskolan varje år har inte en ständig ökad inlärningsförmåga. Tvärtom så har minskade förkunskaper hos nya studenter de senaste åren lett till produktivitetsförluster i högskolan.

Produktivitetsavdraget har lett till lägre effektivitet och lägre kvalitet i högre utbildning på grund av den avsevärda resursurholningen som skett över tid. Ersättningen per student i naturvetenskap har halverats i reala termer sen 90-talet.

Produktivitetsavdraget ger incitament till ett osunt volymtänkande där antalet studenter premieras i stället för kvaliteten på utbildningen. Antalet lärarledda undervisningstimmar har minskat och studenterna har i högre grad lämnats åt sig själva.

Redan resursutredningen SOU 2007:81 slog fast att produktivitetsavdraget sänker utbildningens kvalitet och bör avskaffas, Naturvetarna delar den bedömningen.

För naturvetenskaplig, teknisk och närliggande utbildning och forskning har urholningen slagit hårt samtidigt som samhällsutvecklingen, klimatförsämringen, och accelererande naturvetenskaplig innovation och forskning samt större internationell konkurrens i sig hade krävt än större resurser. Därför behöver utbildnings- och forskningsanslaget till naturvetenskap, teknik och livsvetenskaperna kraftigt förstärkas.

- **Naturvetarna föreslår att produktivitetsavdraget i högre utbildning och forskning avskaffas.**
- **Naturvetarna vill se en kraftig ökning av utbildnings- och forskningsanslag till naturvetenskap, teknik och livsvetenskaper.**

## Internationell attraktivitet

Verksamheten vid universitet och högskolor är till sin natur internationell. Konkurrensen om forskare och ekonomiska resurser är hård. Flera andra länder gör betydande ansträngningar för att attrahera kompetens och investeringar till sig. Det gör även Sverige, men inte i lika hög utsträckning som många andra jämförbara länder.

Utländska doktoranders och forskares närvaro är avgörande för att utbildning och forskning i Sverige, såväl på lärosäten som inom företag, ska kunna hålla hög kvalitet i framtiden. Idag är 40 procent av alla nyantagna doktorander från andra länder och om vi inte kan förmå en stor andel av dem att stanna kvar i landet kommer vi inom kort att få en omfattande kompetensbrist i samhället.

Sveriges roll som kunskapsnation och Sveriges attraktionskraft som slutdestination för högre utbildning och forskning äventyras av för långa handläggningstider,

myndighetsbeslut som inte ser till lagstiftarens syfte och ojämlika villkor för en del utländska forskare. Dessutom är arbetsvillkoren och lönerna är i många fall inte internationellt konkurrenskraftiga jämfört med de länder som locka flest doktorander och forskare.

### **Upphållstillstånd**

Beslut om upphållstillstånd för studenter, doktorander, forskare och annan undervisande personal som söker sig till landets lärosäten och för forskare som söker sig till privat eller övrig offentlig sektor tar generellt för lång tid. Processerna för att få upphållstillstånd behöver effektiviseras. Vi kan notera att beslut om arbetstillstånd för vissa personkategorier, som till exempel idrottare, fattas väldigt snabbt. Vi anser att en motsvarande skyndsam process ska finnas för högt kvalificerad personal som vill arbeta i Sverige och som arbetsgivarna har stort behov av.

Handläggningstiden är längre än i många andra konkurrerande länder vilket gör att till exempel doktorander tackar ja till en doktorandtjänst i något av de länder som gett besked och väljer bort Sverige.

Vidare är det så att många, och allt flera, som kommer hit för att doktorera lämnar Sverige efter examen vilket äventyrar kompetensförsörjningen. Det är viktigt att Sverige kan attrahera och behålla dessa högt kvalificerade personer i Sverige. Detta äventyras bland annat av om man inte får snabbt besked om man får stanna i landet eller inte efter examen eller om det finns oklarheter om hur en ansökan om permanent upphållstillstånd kommer att bedömas. Ett annat problem är att doktorander generellt ges korta upphållstillstånd.

- **Naturvetarna vill se ett förtydligande av migrationsverkets uppdrag vad gäller kompetensförsörjningen av utländska doktorander och forskare.**
- **Naturvetarna vill se lagstiftning som ger doktorander som huvudregel upphållstillstånd för hela tiden som doktorandutbildningen pågå att detta lagstiftas.**

### **Permanent upphållstillstånd**

Reglerna för permanent upphållstillstånd för doktorander behöver ses över så att man inte får avslag på en ansökan bara för att man under en tid haft annat upphållstillstånd än för forskarstudier eller för att man fullföljt forskarstudierna på kortare tid än fyra år. I båda dessa fall har domstolarna varit mer tillåtande än Migrationsverket och mer sett till syftet att behålla kvalificerade personer i Sverige (se till exempel mål 3532-17 och 2758-16; Migrationsdomstolen i Luleå). Migrationsverket har inte anpassat sin tillämpning efter detta varför ändringar i denna riktning i utlänningslagen (2005:716) välkomnas alternativt att Migrationsverket ser över hur man bättre kan anpassa sig till praxis. I flera fall har domstolarna resonerat utifrån syftet med bestämmelserna, dvs att lagstiftarens intention är att behålla dessa högt kvalificerade personer i Sverige.

- **Naturvetarna föreslår ett förtydligande av reglerna i utlänningslagen (2005:716) för permanent upphållstillstånd för doktorander så att avslag**

**inte kan ges på en ansökan på grunden att forskarstudenten en tid haft annat uppehållstillstånd än för forskarstudier eller för att doktoranden fullföljt forskarstudierna på kortare tid än fyra år.**

### **Postdoktorers villkor**

Varje år kommer välmeriterade och engagerade utländska forskare som postdoks med stipendiefinansiering till Sverige. Väl här behandlas de ojämnt. De inte har samma villkor som kollegorna med samma arbetsuppgifter, ofta har de lägre lön men framförallt saknar de alla andra anställningsförmåner, pension och socialt försäkringskydd. Naturvetarna vänder sig mot att det finns ett forskarnas A-lag och ett B-lag på arbetsplatserna. Vi tycker att det är självklart att alla som arbetar inom ett lärosäte ska ha rätt till samma grundläggande villkor och att svensk och utländsk personal likabehandlas.

Universitet och högskolor har personer hos sig som utför arbete men som de inte erbjuder en anställning och därmed undandrar sig att ta ett arbetsgivaransvar för dessa personer. Detta kan inte fortgå.

Dagens system leder till att Sveriges rykte som forskningsland försämras så att det blir svårt att attrahera de bäst lämpade till forskar- och universitetslärarkyrket. Det finns också en överhängande risk för att vi får en ojämn könsfördelning bland personerna som kommer till Sverige: kvinnor tenderar nämligen att vara betydligt mindre benägna att ta jobb med en lägre grad av anställningstrygghet. Detta sammantaget vore förödande för kvaliteten i den högre utbildningen och forskningen och för svenska forskares möjligheter att knyta internationella kontakter.

Stipendier som avser täcka kostnader för en tjänst ska omvandlas till lön av det svenska lärosätet. Detta skulle tydliggöra lärosätets ansvar som arbetsgivare för dessa personer och ge stipendiefinansierade postdoks samma trygghet och grundläggande villkor som andra anställda.

Det saknas idag en samlad överblick och statistik över postdoktorers villkor. Det är oklart hur många de är på våra lärosäten, hur de är finansierade och från vem, vilken lön eller stipendium de har, vilken anställningsform de har och så vidare. Naturvetarna anser att regeringen behöver ge uppdraget till UKÄ, eller annan relevant myndighet, att föra statistik över postdoktorers anställningar och villkor.

- **Naturvetarna föreslår att samtliga postdoktorer ska ha en anställning enligt lag. Stipendier som avser täcka kostnader för en tjänst ska omvandlas till lön av det svenska lärosätet.**
- **Naturvetarna anser att regeringen behöver ge uppdraget till UKÄ, eller annan relevant myndighet, att föra statistik över postdoktorers anställningar och villkor.**

## Mobilitet, samverkan och fler karriärvägar

Alltmer av svensk forskning, utveckling och innovation utförs i privat sektor och övrig offentlig sektor. Ett bättre utbyte mellan dessa och lärosätena behövs för att höja nyttan av svensk offentligt finansierad forskning såväl som för att skapa bättre karriärmöjligheter inom och utanför högskolan. En forskarkarriär varken är eller ska vara begränsad till en akademisk karriär.

Naturvetarnas erfarenhet är att hindren för rörlighet är som allra störst när det kommer till att röra sig mellan högskolan och andra sektorer. Även om det idag är relativt vanligt att disputerade naturvetare gör karriär i andra verksamheter än i högskolan så är det generellt mycket svårt för den som arbetat en period utanför akademien att återvända.

Vår bild är att detta beror på framförallt två orsaker. Den första är att villkoren och karriärmöjligheterna är så mycket bättre på övriga arbetsmarknaden än vad de är inom högskolan. I exempelvis ett forskningsintensivt företag eller en specialiserad statlig myndighet, kombineras ofta stimulerande och kvalificerade arbetsuppgifter med en hög grad av trygghet, goda villkor och möjlighet att utvecklas och avancera – utan anslagsstress. Inom högskolevärlden är det långt ifrån en självklarhet att en forskare kan få samma typ av trygghet och karriärmöjligheter och om det erbjuds är det generellt först efter många års harvande med tidsbegränsade anställningar.

Det andra skälet är att det är svårt för den som en gång lämnat akademien att komma tillbaka, framförallt på grund av meriteringssystemets utformning. Att vetenskapliga meriter ska väga tungt för rekrytering till en tjänst i högskolan är självklart. Den som vill arbeta i högskolan måste ha stort kunnande och vetenskaplig legitimitet. Men man kan tillägna sig vetenskapligt kunnande på andra sätt än (enbart) genom publiceringar i vetenskapliga tidskrifter. För den som leder forskning på ett läkemedelsbolag är målet inte en publicering i Nature utan ett robust patent på en fungerande medicin. En sådan erfarenhet måste väga tungt vid en meriteringsbedömning på våra lärosäten.

Det är heller inte givet att forskaren med högst antal citeringar är den mest lämpade universitetsläraren. För att rörligheten mellan högskola och andra verksamheter ska öka tror vi att det är en nyckelåtgärd att bredda synen på vad som är en vetenskaplig merit så att även forskningserfarenhet från andra verksamheter kan omfattas.

Naturvetarna anser att det är viktigt med ökad mobilitet, både inom högskolorna, men också mellan högskolorna och hälso- och sjukvården, andra myndigheter, och det privata näringslivet. Då behövs också en breddad syn på akademisk meritering där andra erfarenheter förutom anslag och publikationer skall vägas in vid rekrytering.

Att lärosätenas meriteringssystem ska premiera vetenskapliga meriter är självklart. Den som vill arbeta i högskolan måste ha stort kunnande och vetenskaplig legitimitet. Men vetenskapligt kunnande kan tillägnas på andra sätt än enbart genom publiceringar i vetenskapliga tidskrifter. Det är heller inte givet att forskaren med högst antal citeringar är den mest lämpade universitetsläraren. Synen på vad som utgör en vetenskaplig merit behöver breddas och inkludera även forskarerfarenheter utanför akademien. Idag är det närmast omöjligt för den som gjort någonting få en forskartjänst i akademien, de kan helt enkelt inte hävda sig i konkurrensen. Detta är olyckligt och innebär tillsammans med

bristen på transparens vid anställningar att både forskning och utbildning går miste om viktiga perspektiv.

Den särdeles viktigaste åtgärden för att öka mångfalden och jämställdheten i akademien tror vi därför är att kvalitetssäkra rekryteringsprocesserna. Så länge tjänster tillsätts utan att ha varit utlysta i öppen konkurrens och utan en tydlig kravspecifikation kan nuvarande maktstrukturer fortsätta att existera. Detsamma gäller också om kravspecifikationerna är skrivna med en viss person i åtanke. De tjänster forskarna konkurrerar om skall alltid utlysas och tillsättas i öppen konkurrens.

- **Naturvetarna anser att en karriär utanför akademien ska ge meriter till en anställning på våra lärosäten. Regeringen behöver uppmantra universiteten och högskolorna att reformera meriteringssystemet och att bredda synen på vad som är meriter.**
- **Naturvetarna föreslår att finansiering och styrning ska ge incitament för lärosätena att anställda personer utifrån högskolan på meriter de skaffat sig där.**
- **Naturvetarna vill att samverkan i form av att anställa personal utifrån högskolan ska premieras högt i den finansiering som tilldelas utifrån samverkan.**
- **Alla tjänster inom högskolan ska utlysas i ett öppet anställningsförfarande. Naturvetarna anser att regeringen behöver utvärdera om de regelverk som finns i dag följs och om det finns anledningar till att skärpa lagstiftningen.**

## Utbildning och forskning måste hänga ihop

Ett utmärkande drag i framgångsrika forskningsländer är att det finns ett nära förhållande mellan högre utbildning och forskning. Hög utbildningskvalitet bygger på att forskningsanknytningen är god och vice versa.

I Sverige bedrivs högre utbildning och forskning i mångt och mycket i två separata rör där forskning på många sätt premieras före utbildning. Forskningens beroende av externfinansiering och krav på vetenskaplig meritering skapar incitament för forskare att lägga så mycket tid som möjligt på att forska och att tid och resurser tas från utbildning. Eventuellt kommer finansieringen för dessa att bli gemensam i framtiden, i sådana fall blir det än viktigare att utbildningens kvalitet säkras.

Undervisning ses ofta som ett nödvändigt ont som stjäl viktigt forskningstid. Utbildningarna å andra sidan, styrs av studenternas efterfrågan och tilldelningen av resurser görs på basis av hur många studenter som fullföljer sina kurser. Forskningsanknytning beskrivs visserligen som ett viktigt mål i den högre utbildningen men systemet är inte riggat för att på allvar uppmantra eller möjliggöra den. Att forskningsmeriter väger tyngre än pedagogiska meriter resulterar dels i att undervisningen inte prioriteras av forskarna själva, dels i att utbildningsperspektivet sällan inkluderas i forskningssatsningar eller ansökningar. Såväl tradition som incitament saknas.

Sammantaget gör detta att utbildningarna går miste om den forskningsanknytning som forskande lärare medför och att forskningen inte får den viktiga input som undervisningen kan ge. Detta är mycket problematiskt och behöver förändras snarast. Naturvetarna anser att undervisningsuppdraget måste prioriteras på alla nivåer inom högskolan och vara en självklar meriteringsgrund vid tjänstetillsättning. Forskare bör inte kunna köpa sig fria från undervisning med hänvisning till senioritet eller externa anslag.

- **Naturvetarna anser att undervisningsuppdraget inom högskolan behöver prioriteras.**
- **Naturvetarna vill att regeringen tillser att pedagogiska meriter väger lika tungt som forskningsmeriter vid tjänstetillsättning.**

### **Satsa på infrastruktur för naturvetenskaplig forskning**

Forskningsinfrastrukturer är en nödvändig förutsättning för fler upptäckter, innovationer och genombrott inom naturvetenskaperna. Den naturvetenskapliga forskningens behov forskningsanläggningar, laboratoriemiljöer, experimentverkstäder, komplexa digitala forskningssystem och databaser ökar snabbt.

Naturvetarna anser att regeringen ska stärka och tillföra mer resurser till det nationella systemet för utveckling av naturvetenskaplig forskningsinfrastruktur av högsta internationella klass. De forskningsinfrastrukturer för naturvetenskaplig forskning som identifierats av vetenskapsrådet bör tillgodoses så snart som möjligt.<sup>3</sup>

Etableringen av ESS och MAX IV utgör en stor potential för Sverige att utveckla det svenska forsknings- och innovationssystemet och därmed attraktionskraften Sverige som destination för forskare och för näringslivsinvesteringar i FoU-verksamhet.

De stora satsningar som görs på MAX IV och ESS ger möjligheter att främja svensk forskning och stärka Sveriges position som avancerad forskningsnation. I samband med att de tar steget från konstruktions- till driftsfas måste en långsiktigt hållbar finansiering av anläggningarna säkerställas till vilken Sverige bidrar med en rimlig andel. Att medel även fortsättningsvis tillskjuts för att klara dessa åtaganden utan att andra nödvändiga satsningar på svensk forskning och forskningsinfrastruktur riskeras är av stor vikt.

Naturvetarnas ser också en nationell samordning av svenska forskningsfartyg som önskvärd för att främja nationellt och internationellt samarbete och för att bidra till att säkra kvaliteten av svensk marin forskning.

Naturvetarna anser att det är mycket viktigt att de anställda i de olika forskningsinfrastrukturerna erbjuds goda arbetsvillkor, kompetensutveckling samt karriärvägar. Meriter från uppbyggnad, utveckling och drift av forskningsinfrastrukturer måste värderas vid lärosätenas tjänstetillsättningar.

---

<sup>3</sup> Bilagan *Resultat av behovsinventering till Vetenskapsrådets guide till infrastruktur 2018*.

- Naturvetarna föreslår att regeringen stärker och tillför mer resurser till det nationella systemet för utveckling av naturvetenskaplig forskningsinfrastruktur.
- Naturvetarna föreslår att långsiktigt hållbar finansiering av driften av ESS och MAX IV säkerställas till vilken Sverige bidrar med en rimlig andel. Att medel även fortsättningsvis tillskjuts för att klara dessa åtaganden utan att andra nödvändiga satsningar på svensk forskning och forskningsinfrastruktur riskeras är av stor vikt.
- Naturvetarna föreslår att svenska forskningsfartyg och mätutrustning för marin forskning samlas under en nationell infrastruktur.
- Naturvetarna anser att det är mycket viktigt att de anställda i de olika forskningsinfrastrukturerna erbjuds goda arbetsvillkor, kompetensutveckling samt karriärvägar.
- Naturvetarna ser det som nödvändigt att meriter från uppbyggnad, utveckling och drift av forskningsinfrastrukturer måste värderas vid lärosätenas tjänstetillsättningar.

NATURVETARNA



*Per Klingbjer*  
Förbundsdirektör



*Tobias Lundquist*  
Utredare