

Förbundsstyrelsens proposition

Verksamhetsinriktning 2022-2024

Fastställd av SULF:s kongress 2021.

Verksamhetsinriktning 2022–2024

Akademisk frihet och demokrati

Akademien står för alla människors lika värde och rättigheter. Aktiva och kritiskt tänkande medborgare är grunden för en stabil utveckling av ett demokratiskt samhälle.

Akademisk kunskapsproduktion sker utan politiska, ideologiska eller ekonomiska lojaliteter och bygger på principen om akademisk frihet.

(ur *Vision 2030*)

Förbundsstyrelsens politiska bedömning

En fri akademi är en förutsättning för att universitet och högskolor ska kunna fungera som en välbehövlig kritisk kraft i samhället. Tillsammans med en fri press, fria fackföreningar och oberoende domstolar utgör den en av demokratin grundpelare.

Akademien är ofta en av de första måltavlorna för politiker med svaga demokratiska grundvärden. Vi ser konkreta hot mot den akademiska friheten i vår omvärld. I ett internationellt perspektiv kan vi se en nedgång av både akademisk frihet och demokratiska värden. Trots att läget i Sverige är bättre än på andra håll har även det akademiska samtalet förändrats här med påföljden att det blivit lägre i tak. Det riskerar att leda till att vissa ämnen inte diskuteras eller vissa områden inte beforskas. Att ge och ta kritik är akademins signum, men det får under inga omständigheter leda till trakasserier eller hot.

Akademins kritiskt reflekterande arbetssätt för att ta fram ny kunskap är en förutsättning för en bra faktabaserad samhällsdebatt. I universitetens rättighetsförklaring *Magna Charta universitatum 2020*, betonas universitetens roll som en kritisk kraft i samhället:

Genom att skapa och sprida kunskap ifrågasätter universiteten dogmer och etablerade doktriner samt uppmuntrar kritiskt tänkande hos alla studenter, universitetslärare och forskare. Akademisk frihet är deras livsnerv, öppet utforskande och dialog deras näring.

Akademins oberoende måste skyddas av såväl regering och riksdag som samhället i stort och försvaras med kraft av lärosätena själva. För att säkra den fria kunskapsbildningen måste universitet och högskolor stå fria från direkt statlig styrning och kunna gå dit det kritiska tänkandet och kunskapsutvecklingen leder.

För att den akademiska friheten för universitetslärare och forskare i vårt land ska vara stark måste den kunna utövas i praktiken på en individuell nivå. Akademisk frihet är till exempel svårt att uppnå för den som är rädd att förlora sitt jobb, får utstå hat eller hot på grund av sin undervisning och forskning eller för den som står i en osund beroendeställning till kollegor eller ledning. Därför måste regeringen och lärosätena göra sitt för att få ner den höga andelen osäkra anställningar som genomsyrar akademien, förbättra arbetsmiljön och öka rättssäkerheten i rekryteringen.

Den professionella autonomin har minskat på grund av att den kollegiala beslutsstrukturen nedmonterats till förmån för linjestyrning, och för att den fasta tiden för forskning i anställningen har minskat och ibland helt tagits bort. Den hotas också av lärosätenas försök att tillskansa sig rätten till lärarnas upphovsrättskyddade

undervisningsmaterial, något som har aktualiserats av den snabba utvecklingen mot ökad digitalisering. Ett relaterat arbetsmiljöproblem är en allt starkare reglering av det dagliga arbetet, inte minst genom en omfattande överflyttning av administrativa uppgifter från administrativ personal till undervisande och forskande personal. Det senare medför inte bara en ökad arbetsbörda utan också stress för dessa sällan användare att hantera många olika program, appar och hemsidor. Det minskar också den tillgängliga tiden för undervisning och forskning.

Ökade krav från forskningsfinansiärer om omedelbar öppen tillgång skapar frågor om hur universitetslärares och forskares rätt att välja publiceringsform ska upprätthållas i framtiden. I ett öppet och demokratiskt samhälle är det viktigt att allmänheten får tillgång till forskningens senaste rön, men i ett öppet vetenskapssystem är det avgörande att lärares och forskares immateriella rättigheter respekteras. Det är det enda sättet att upprätthålla kvaliteten.

Akademisk frihet och demokrati. Verksamhetsinriktning 2022–2024:

- SULF ska fortsätta verka för akademisk frihet, både vetenskaplig och konstnärlig, i både forskning och utbildning såväl på nationell och som på internationell nivå samt för universitetens oberoende av politiska, ideologiska och ekonomiska intressen. Vidare ska SULF verka för ökad professionell autonomi och för ett öppet vetenskapssystem som respekterar lärares och forskares immateriella rättigheter.

Forskningens förutsättningar

Det fria sökandet efter ny kunskap kräver att universitetslärare och forskare är obundna och arbetar för att vidga vetandet i mänsklighetens tjänst.

För att förverkliga detta krävs en ändamålsenlig forskningsfinansiering parat med ett kollegialt styre där vetenskapligt och pedagogiskt kompetent personal fattar de beslut som rör kärnverksamheten.

(ur *Vision 2030*)

Förbundsstyrelsens politiska bedömning

Forskare har väldigt olika förutsättningar beroende på vilket område man forskar inom. Gemensamt för de flesta forskningsämnesområdena är att det råder stor konkurrens om resurser och anställningar. Kännetecknande för forskningstunga miljöer är ett högt beroende av externa medel, vilket tenderar att skapa osäkra anställningar för den enskilda individen. Beroendet av externa medel ökar också risken för mer kortsiktig forskning, som svarar upp mot politiskt beslutade områden.

En hög grad av externfinansiering är enligt lärosätena en bidragande orsak till den höga andelen osäkra anställningar. Andelen externa medel för forskning har ökat succesivt under de senaste decennierna och den senaste forskningspropositionen befäster denna trend för överskådlig framtid. Något som förvärrar problemen är att omfördelning av statliga forskningsmedel sker både på nationell nivå, på lärosätensnivå, fakultetsnivå och institutionsnivå. När lärosätena väljer att fördela vidare de basanslag de får efter prestationsbaserade kriterier förvärrar de osäkerheten för forskande personal på golvet. Det gäller också strategiska satsningar som inte är stabila över tid.

Inom akademien råder en osäkerhet och en kortsiktighet, som är kontraproduktiv till hur djup och nydanande kunskap bäst skapas. Det är inte rimligt att den höga graden av externfinansiering för forskning får vara en ursäkt för lärosäten att inte ta ansvar för anställningstryggheten. Förutom att medlemmar i forskningstunga miljöer i högre utsträckning än andra har tidsbegränsade anställningar är många tillsvidareanställningar osäkra. Även tillsvidareanställd personal förväntas i allt större grad finansiera sin egen anställning med hjälp av externa medel. Den som inte är framgångsrik i det sägs upp.

Ett problem är att förmågan att dra in pengar och att vara en duktig forskare inte nödvändigtvis hänger ihop. Duktiga forskare som inte lyckas med sina ansökningar måste därför leva under mycket osäkra villkor eller att lämna akademien. För många universitetslärare innebär det ständiga behovet av att söka pengar, men inte komma längre än till avslagna ansökningar, att den forskningstid som finns inom ramen för anställningen äts upp.

Sveriges lärosäten behöver erbjuda nationella, tydliga och transparenta karriärvägar där forskare och universitetslärare erbjuds möjlighet att både forska och undervisa. Därutöver behöver undervisningens viktiga roll i den akademiska karriären uppvärderas.

Det ökande fokuset på bibliometri skapar oro och frustration i forskarsamhället och har bidragit till ett sämre arbetsklimat. De bibliometriska systemen har många kända nackdelar, såsom olikhet i internationell publiceringsbarhet och att forskning som kan

uppvisa snabba resultat gynnas på bekostnad av mer långsiktig och långsam forskning. Bibliometri måste därför användas med ett stort mått av insikt och omdöme.

Forskningens förutsättningar. Verksamhetsinriktning 2022–2024:

- SULF ska verka för att regeringen ökar andelen basanslag för forskning och utbildning på forskarnivå, att lärosätena i sin interna fördelning av basanslagen säkerställer grundfinansiering för forskningstid inom anställningen samt att lärosätena tar ansvar för att skapa ett nationellt system för tydliga och transparenta karriärvägar som innehåller både forskning och undervisning.

Anställningsvillkor och lön

Arbetsvillkor och karriärvägar är jämställda och understödjer det övergripande målet om fritt sökande efter ny kunskap. Det innebär att anställningar är trygga, att rekryteringar är transparenta och att det är enkelt att utbyta idéer och erfarenheter genom att periodvis arbeta på andra lärosäten, i eller utanför Sverige, eller i andra sektorer.

På så sätt skapas också förutsättningar för kreativitet och en god arbetsmiljö.

(ur *Vision 2030*)

Förbundsstyrelsens politiska bedömning

Det är viktigt att arbetslivet erbjuder goda och stabila villkor över tid, som är tydliga och överenskomna utifrån att det råder en balans mellan parterna på arbetsmarknaden.

Detta ska gälla såväl i centrala som lokala avtal. God arbetsmiljö är fundamental, men ökad stress, ökad administration, psykosociala problem, hög arbetsbelastning och bristande ledarskap är vanliga problem som tyder på brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Det gäller också jämställdheten mellan kvinnor och män där kvinnor upplever högre stress och har svårare att nå de högsta stegen i den akademiska karriären.

I Sverige såväl som internationellt ser vi att universitetslärare och forskare i allt högre utsträckning utgör ett högutbildat prekariat. För att forskar- och universitetsläraryrket ska vara attraktivt måste trenden vändas. Internationellt ökar andelen osäkra anställningar för både forskare och lärare. Dessutom är många universitetslärare utlämnade till korta påhugg som i praktiken är en sorts sms-anställning. På de europeiska universiteten har även ofrivilliga deltidsanställningar blivit allt vanligare.

Dessutom har många universitetslärare och forskare en arbetsvecka om 50 timmar eller mer.

Erfarenheter från pandemin visar att betydande förändringar i arbetslivet och i arbetsmiljön kan ske på mycket kort tid. Ökade krav på digitalisering och distansundervisning ställer nya frågor till existerande arbetstidsavtal och praxis kring inspelade föreläsningar. Det kommer vara nödvändigt att se över strukturen för arbetstidsavtal och det upphovsrättsliga regelverk som finns inom högskolesektorn. Lärosätena måste också erbjuda universitetslärare och forskare möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling.

Det är viktigt att lärare och forskare har trygghet i form av goda omställningsavtal som inkluderar alla, inklusive visstidsanställda och doktorander. Osäkra anställningar och otydliga karriärvägar är arbetsmiljöproblem som kan leda till minskad kreativitet, produktivitet och lägre engagemang med kvalitetsbrister som följd. Det är angeläget att vi bevakar de förändringar som sker på privat sektor med anledning av de genomförda LAS-förhandlingarna.

En fungerande lönebildning och attraktiva och konkurrenskraftiga löner är en förutsättning för att rekrytera och behålla kompetensen inom akademin. För att åstadkomma detta måste lönerna inom högskolesektorn uppvärderas. Därutöver behöver den lokala lönebildningen förbättras och anpassas till akademins kärnverksamhet.

Anställningsvillkor och lön. Verksamhetsinriktning 2022–2024:

- SULF ska verka för attraktiva, jämlika och jämställda villkor med konkurrenskraftiga löner och en god arbetsmiljö under hela karriären. För att detta ska vara möjligt måste lönebildningsprocessen inom akademien anpassas till de förutsättningar som råder inom universitetsvärlden. Vidare ska SULF verka för en reformering av universitetslärares arbetstidsavtal, för fler och tryggare tillsvidareanställningar för forskande och undervisande personal samt ändamålsenlig balans mellan forskning, undervisning och andra arbetsuppgifter.