



UPPSALA  
UNIVERSITET

## BESLUT

2024-04-29 Dnr UFV 2024/286

Utbildningsdepartementet

Box 256  
751 05 Uppsala

**Besöksadress**

Dag Hammarskjölds väg 7

**Handläggare**

Ingeborg Amnéus

**Telefon**

018-471 14 91

[www.uu.se](http://www.uu.se)

[Ingeborg.amneus@uu.se](mailto:Ingeborg.amneus@uu.se)

## Remiss av förslag till ändringar för att öka mobiliteten tidigt i den akademiska karriären

### Beslut

Härmed beslutas

att Uppsala universitet överlämnar bifogat yttrande som sitt svar.

Beredning med  
Vetenskapsområdena  
Universitetsförvaltningen  
Rådet för lika villkor  
Studentkårerna  
Rektors ledningsråd

### Bakgrund

Uppsala universitet har beretts möjlighet att lämna synpunkter på promemoria från Utbildningsdepartementet som innehåller förslag på ändringar för att öka mobiliteten tidigt i den akademiska karriären.

Bifogat yttrande har utarbetats av utredare Ingeborg Amnéus efter inhämtande av synpunkter från vetenskapsområdena, universitetsförvaltningen, rådet för lika villkor och studentkårerna.

Beslut i detta ärende har i rektors frånvaro fattats av undertecknad prorektor i närvaro av ställföreträdande universitetsdirektör Per Abrahamsson, efter föredragning av utredare Ingeborg Amnéus. Närvarande därutöver var Uppsala studentkårs ordförande Anton Sanchez Sulejmani.

Coco Norén

Ingeborg Amnéus



UPPSALA  
UNIVERSITET

## YTTRANDE

2024-04-29 Dnr UFV 2024/286

Utbildningsdepartementet

Box 256  
751 05 Uppsala

**Besöksadress**  
Dag Hammarskjölds väg 7

**Handläggare**  
Ingeborg Amnéus

**Telefon**  
018-471 14 91

www.uu.se  
Ingeborg.amneus@uu.se

## Remiss av förslag till ändringar för att öka mobiliteten tidigt i den akademiska karriären

Uppsala universitet har beretts möjlighet att lämna synpunkter på promemorian Förslag till ändringar för att öka mobiliteten tidigt i den akademiska karriären (U2024/00229).

### Kort sammanfattning

Förslagen i promemorian ska syfta till att främja mobilitet tidigt i den akademiska karriären. Promemorian innehåller förslag inom två områden, vilka kommenteras var för sig nedan.

Uppsala universitet tillstyrker förslagen i promemorian, men har önskemål om vissa förtydliganden avseende förslag som lämnas i avsnitt 4.2.

### Kommentarer

#### **4.2 Förenade anställningar ska möjliggöras inom alla sektorer och även för biträdande lektor eller en annan anställning som lärare**

##### 4.2.1 Mobilitet mellan sektorer stärker högskolans forskning och utbildning

Uppsala universitet tillstyrker förslaget om att bestämmelsen i högskolelagen om förenade anställningar vidgas till att gälla brett och inom alla sektorer. Samverkan mellan universitet och det omgivande samhället höjer kvaliteten i forskning och utbildning samt bidrar till att forskningsresultat kommer till användning i hälso- och sjukvård, skola och näringsliv. Att vidga bestämmelsen om förenade anställningar till att omfatta andra än vissa yrkeskategorier inom hälso- och sjukvård underlättar mobiliteten mellan akademien och det omgivande samhället. Detta gäller inte minst flera yrkeskategorier inom hälso- och sjukvård samt lärare och förskollärare.

Samtidigt finns svårigheter med förenade anställningar som bland annat beror på att arbetsgivare inom den statliga respektive den kommunala sektorn omfattas av olika kollektivavtal som reglerar villkoren för anställningen. Som exempel kan nämnas att de centrala statliga kollektivavtalen, villkorsavtalen och kollektivavtalets allmänna bestämmelser (som gäller för regionerna) medför olika reglering vad gäller bland annat löneavdrag vid frånvaro, semester, arbetstider, jour och beredskap. Av förslaget enligt promemorian framgår att arbetsgivarna



sinsemellan förväntas hantera alla de frågor som förenade anställningar medför. Det förtjänar att påpekas att redan i SOU 2004:42 *Lärare, forskare och läkare – tre kompetenser i en befattning* lyftes problem med olika villkor i en förenad anställning. Till dags dato har det inte blivit fråga om reglering på nationell nivå i form av centrala kollektivavtal om villkorsfrågorna för förenade anställningar, med undantag för pensionsfrågor.

Ett av problemen med förenade anställningar i praktiken är de oklarheter om vad som gäller vid händelse av disciplinpåföljd, uppsägning och avskedande. Där är en huvudfråga om det finns möjlighet för en arbetsgivare att besluta om sådana åtgärder på egen hand för den ena delen av anställningen eller om båda arbetsgivarna behöver vidta åtgärden mot samma arbetstagare för att åtgärden ska anses vara giltig. De flesta lärosäten har valt att inrätta personalansvarsnämnder som fattar sådana beslut i många fall, men i en del fall är det Statens ansvarsnämnd som beslutar för arbetsgivarens räkning enligt 34 § lagen (1994:260) om offentlig anställning och lagen (1994:261) om fullmaktsanställning. Det är enligt Uppsala universitets uppfattning särskilt angeläget med någon form av reglering genom lagstiftning av vad som gäller för en förenad anställning vid händelse av uppsägning eller avskedande, för att undvika rättsosäkerhet och tvister.

Det vore önskvärt att regeringen i sin proposition för ett resonemang kring hur ovan nämnda svårigheter kan hanteras.

Enligt nu rådande pensionsavtal för universitetslärare med förenad befattning kan dessa lärares administrations- och ledarskapsuppgifter räknas som en del av deras kliniska arbetsuppgifter för syftet att beräkna deras pension. En konsekvens av förslaget blir att motsvarande avtal måste upprättas för alla yrkeskategorier som kan tänkas ingå i en förenad befattning. Detta är komplext och resurskrävande, vilket bör uppmärksammas i regeringens proposition.

#### 4.2.2 Bestämmelser om den ordning som ska gälla för en anställning och skyldigheten att ge sjukvårdshuvudmännen tillfälle till yttrande tas bort

I regeringens proposition bör tydligt framgå att samordning regleras genom överenskommelse mellan parterna, och inte exempelvis genom detaljföreskrifter i Högskoleförordningen (1993:100).

Nuvarande skrivning ska förstås utifrån att det i hälso- och sjukvårdsförordningen (2017:80), 5 kap. finns motsvarande detaljföreskrifter för anställning av andra läkare än de som har en förenad anställning. Inhämtande av sjukvårdshuvudmannens yttrande har inneburit



att sjukvårdshuvudmannen har haft i uppdrag att kontrollera behörighet enligt hälso- och sjukvårdsförordningen, 5 kap. 2–5 §§. I dagsläget görs detta genom slagning i Socialstyrelsens system för behörighetskontroll (direktaccess). Om bestämmelsen tas bort skulle det kunna tolkas som att universitetet övertar denna skyldighet. Dock har universitetet inte tillgång till Socialstyrelsens system för dessa kontroller. Om ansvaret att kontrollera behörighet enligt hälso- och sjukvårdsförordningen överförs bör därför rätten att göra slagningar i Socialstyrelsens system också omfatta berörda lärosäten.

#### 4.2.3 Mobilitet tidigt i den akademiska karriären ökar attraktiviteten och säkrar återväxten

Uppsala universitet tillstyrker förslaget om ändringar i högskoleförordningen så att också biträdande lektor eller personer med annan anställning som lärare kan ha en förenad anställning. I synnerhet för kliniska forskare skulle detta innebära förbättrade karriärvägar. Det underlättar också för den framtida lärartillgången på utbildningar, inte minst inom hälso- och sjukvårdsutbildningar där det idag är en omfattande generationsväxling bland lärare med förenade anställningar.

### **5.2 Tidsgränsen för anställning som biträdande lektor ska vara högst fem eller högst sju år från avlagd doktorsexamen**

Uppsala universitet tillstyrker förslaget om ändringar i högskoleförordningen så att tidsgränsen för att komma ifråga för en anställning som biträdande lektor beslutas av respektive lärosäte. Universitetet anser att tidsgränserna om högst fem år respektive högst sju år är rimliga, och att lärosätena bäst gör bedömningen om lämplig tidsgräns utifrån hur förutsättningar för karriärvägar ser ut inom olika ämnen.

I promemorian framgår att vald tidsgräns inte ska variera med varje utlysning av anställning, utan att lärosätet beslutar om tidsgränsen ska hållas samman för hela lärosätet eller variera mellan ämnesområden eller organisatoriska enheter. Uppsala universitet delar denna bedömning och vill understryka vikten av tydlighet och transparens i rekrytering, vilket också betonas i den europeiska stadgan för forskare och riktlinjerna för rekrytering av forskare (Charter and Code).