

Ett nytt system för läraranställningar m m i högskolan

Sammanfattning

Ökat självbestämmande för universitet och högskolor utgör en förutsättning för bibehållen och utvecklad internationell konkurrenskraft inom högre utbildning och forskning. Det måste också präglade ett nytt system för läraranställningar och bl.a. innebära en kraftig minskning av den centrala regleringen.

Ett nytt karriärsystem för lärare i högskolan bör bygga på doktorsexamen eller motsvarande konstnärliga skicklighet och innehålla tre nivåer med beföringsmöjlighet mellan nivåerna och från anställningar utanför karriärsystemet. Processen för rekrytering av lärare bör bli snabbare och mer flexibel. Rätten att överklaga anställningsbeslut bör upphöra.

Inledning

Regeringen har genom beslut den 27 april 2006 beslutat om direktiv för en utredning om befattningsstrukturen vid universitet och högskolor. Utredningen avser primärt anställningarna som lärare. Regeringen har vidare utsett professorn, prorektorn vid Lunds universitet, Ann Numhauser-Henning till utredare.

SUHF:s styrelse har efter bemyndigande från förbunds församlingen beslutat om ett manifest för samverkan för att stärka Sverige i det globala kunskapssamhället. En förändring av det regelverk som styr rekryteringen av lärare framstår som en mycket viktig del för att nå detta mål. Ifrågavarande förändring bör innehålla tre huvudsakliga inslag, nämligen a) att överföra beslutanderätten avseende en stor del av de regler som nu återfinns i högskoleförordningen till lokal nivå, b) att utforma principerna för ett nytt karriärsystem för högskolans lärare, och c) att möjliggöra en mer ändamålsenlig process för rekrytering av lärare. Förbunds församlingen anser att regleringen av ett nytt system för läraranställningar i högskolan inom nämnda tre områden bör kännetecknas av nedan angivna karakteristika.

Ett ökat lokalt inflytande

Gällande författningsreglering av högskolans läraranställningar saknar genom sin detaljrikedom, såvitt förbundet kunnat finna, motsvarighet inom andra delar av den offentliga sektorn. Stora delar av den del av högskoleförordningen (4. kapitlet) som avser läraranställningar bör därför utgå ur förordningen. Därmed sammanhängande frågor bör överlämnas till lokal reglering, normalt i den anställningsordning som fastställs av resp. högskolestyrelse, men eventuellt på något område, till kollektivavtalslösningar. Sådan reglering som behålls i författning måste i väsentligt större utsträckning än idag utformas så att den stödjer strävandena att utveckla kvaliteten i utbildning och forskning och inte i första hand fokuserar på individuella skyddsintressen.

Ett nytt karriärsystem

Ett nytt karriärsystem för läraranställningar bör bygga på doktorsexamen och innehålla tre tydliga nivåer, en entrénivå, en mellannivå och en högsta nivå med befodringsmöjligheter mellan nivåerna. Den högsta nivån motsvaras av nuvarande professor. Mellannivån respektive entrénivån kan efter lokala beslut innehålla flera kategorier av anställningar. Entrénivån motsvarar dagens anställningar som forskarassistent och biträdande lektor. Utöver detta karriärsystem förutsätts andra anställningar som lärare kunna finnas i kraft av lokala beslut, inte minst av det slag som dagens universitetsadjunkter innebär. Möjligheter till befordran in i det nyssnämnda karriärsystemet skall finnas.

Regler för behörighet för andra anställningar än professor samt bedömningsgrunder vid anställning av lärare bör fastställas lokalt i resp. anställningsordning. Vägledning för sådana beslut kan ske i form av rekommendationer från SUHF.

Det bör inte förekomma några författningsregler om hur arbetstiden för en anställd i en given kategori skall fördelas på olika typer av arbetsuppgifter. Den som erhåller en anställning på karriärsystemets s.k. entrénivå får dock förutsättas ges sådana möjligheter till professionell utveckling genom sina arbetsuppgifter och kompletterande utbildning att vederbörande inom ramen för tiden för anställning på denna nivå kan erhålla den behörighet som utgör ett nödvändigt villkor för befordran till nästa nivå.

En ny rekryteringsprocess

En snabbare och mer flexibel rekryteringsprocess måste tillskapas. Inom ramen för allmänna riktlinjer om bl.a. öppenhet, transparens, rättssäkerhet och strävanden till ökad jämställdhet bör den fastställas lokalt i resp. anställningsordning.

Rätten att överklaga beslut om anställning av lärare inom den statliga högskolan bör upphöra. Förutom att en sådan förändring kraftigt minskar risken för mycket långvariga anställningsprocesser, så innebär den en anpassning till gängse internationella förhållanden. Offentligheten och insynen i rekryteringsprocessen förutsätts emellertid vara oförändrad i syfte att stödja legitimiteten för anställningsbesluten och knyta an till en i detta avseende utmärkt god svensk förvaltningstradition.

De möjligheter till tidsbegränsning av anställningar som råder idag enligt bestämmelserna i högskoleförordningen bör i huvudsak bibehållas, dock att de måste ges en annan språklig dräkt för att kunna fånga upp konsekvenserna av den förutsatta övergången till ökad lokal reglering. De tidsbegränsningar som får bedömas vara av särskilt strategiskt värde för högskolan som system, framför allt de som avser den tidiga postdoktorala fasen resp. de som avser verksamhet i konstnärlig verksamhet bör ges fortsatt skydd i förordning. Beträffande övriga fall av tidsbegränsning bör det prövas om det föreligger möjligheter till reglering i kollektivavtal.