

SULF:s kongress 2021

## Bilaga 16

### Utskott C - motioner och motionssvar



## Motion nummer 19

Motion till SULF:s kongress 2021

### Förstärk SULFs engagemang i frågan om akademisk frihet även på en internationell nivå!

Frågan om akademisk frihet är mycket viktig - men den behöver ett internationellt grepp. Vi behöver stödja forskare och universitetslärare i andra länder som har en ännu mer utsatt situation än vi på detta område. Av solidaritet, men också av egenintresse, eftersom framgångar i andra länder för de som vill begränsa den akademiska friheten, inspirerar de som motarbetar denna frihet i vårt land att flytta fram sina positioner. Idag går utvecklingen på detta område åt helt fel håll i alltför många länder. Fler länder är på väg att avveckla sina demokratier, än som är på väg att bygga upp dem. SULF måste därför fortsätta med och förstärka sitt engagemang i frågan om akademisk frihet även på en internationell nivå.

Organisationen **Scolars at Risk** arbetar med att ordna forskarfristäder i Sverige för forskare som är utsatta för hot och förtryck i sina hemländer, och organisationen finns redan etablerad i Sverige.

### SULF/Lund hemställer att kongressen beslutar:

- att SULF skall sträva efter att inleda ett samarbete med **Scolars at risk** eller motsvarande organisationer för att hjälpa dem att hitta universitet och högskolor i Sverige som kan erbjuda fristäder.
- att SULF tillsammans med **Scolars at risk** eller motsvarande organisationer skall bedriva ett påverkansarbete mot Regeringen för att värna om och utöka de möjligheter som migrationslagstiftningen erbjuder för denna typ av fristäder, och de nationella ekonomiska stöd som finns för dem. Det är viktigt i en tid när den politiska retoriken snarare talar om olika former av inskränkningar på detta område.
- att SULF skall sträva efter att erbjuda rådgivning och vägledning till fackliga organisationer i andra länder där den akademiska friheten är mer hotad och möjligheten att över huvud taget engagera sig fackligt är kringskuren. Syftet är att hjälpa forskare och universitetslärare i utsatta länder att mobilisera sig.

SULF:s kongress 2021

## Motion nr 19 från SULF/Lund Förstärk SULF:s engagemang i frågan om akademisk frihet även på en internationell nivå!

### SULF/Lund hemställer

1. att SULF skall sträva efter att inleda ett samarbete med Scholars at Risk eller motsvarande organisationer för att hjälpa dem att hitta universitet och högskolor i Sverige som kan erbjuda fristäder.
2. att SULF tillsammans med Scholars at Risk eller motsvarande organisationer skall bedriva ett påverkansarbete mot Regeringen för att värna om och utöka de möjligheter som migrationslagstiftningen erbjuder för denna typ av fristäder, och de nationella ekonomiska stöd som finns för dem. Det är viktigt i en tid när den politiska retoriken snarare talar om olika former av inskränkningar på detta område.
3. att SULF skall sträva efter att erbjuda rådgivning och vägledning till fackliga organisationer i andra länder där den akademiska friheten är mer hotad och möjligheten att över huvud taget engagera sig fackligt är kringskuren. Syftet är att hjälpa forskare och universitetslärare i utsatta länder att mobilisera sig.

### Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar

- att bifalla motionens första och andra att-sats samt
- att anse motionens tredje att-sats vara besvarad

### Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen är helt enig med motionären om vikten av att stärka akademisk frihet internationellt. Redan idag bedrivs ett samarbete med andra fackförbund som organiserar universitetslärare och forskare inom ramen för vår europaorganisation

European Trade Union Committee for Education (ETUCE) och vår världsorganisation Education International (EI). SULF har också haft ett bilateralt samarbete med vår turkiska systerorganisation Egitem-Sen som bland annat resulterade i att två turkiska forskare med SULF:s hjälp fått tillbringa ett år som gästforskare på Uppsala universitet.

Sedan många år tillbaka stödjer SULF organisationen CARA (the Council for At-Risk Academics), med årliga donationer.

Motionären föreslår att SULF ska inleda ett närmare samarbete med Scholars at Risk. Förbundsstyrelsen tycker att det är en bra idé, särskilt med tanke på att organisationen finns representerad i Sverige.

När det gäller möjligheten för SULF att agera rådgivande till andra länder tror förbundsstyrelsen att det bästa sättet att göra detta är genom ett aktivt arbete inom ETUCE och EI. I dagsläget representerar SULF genom chefsutredaren ETUCE och EI i ett antal internationella arbetsgrupper. Det arbetet bör fortsätta, inte minst med inriktning på frågan om akademisk frihet.

## Motion nummer 20

Motion till SULF:s kongress 2021

### Hur fria är basanslagen?

De statliga basfinansieringarna i form av direkta statsanslag för forskning och forskningsutbildning motsvarar lite drygt 40 procent av lärosätenas forskningsfinansiering. Att få till en ökning av basanslagen till högskole- och universitetsvärlden har och är av central betydelse. Enligt SULF bör forskningens frihet och kvalitet främst säkerställas genom styrning och resurstilldelning till lärosätena. Regeringen har även lagt ett stort ansvar på universitet och högskolor att besluta om basanslagets användning och dess interna fördelning. Det är därmed av stort intresse att undersöka i vilken omfattning basanslaget används till att erhålla externa medel. Om den delen är betydande minskas förmågan hos lärosätena att uppfylla intensionen om att högskole- och universitetsvärlden ska kunna fatta långsiktiga beslut om sin forskning och att värna lärosätets integritet gentemot sina samarbetspartner.

### SULF/Karlstad hemställer därför att kongressen uppdrar åt förbundsstyrelsen:

- att SULF under kommande kongressperiod klarlägger i vilken omfattning lärosätenas basanslag används för att erhålla externa medel.
- att SULF synliggör lärosätenas möjligheter att utifrån basanslagen verka utifrån intensionen om integritet och långsiktighet inom forskning och forskningsutbildning.

För SULF/Karlstad  
Mats Nilsson, Ordförande

SULF:s kongress 2021

## Motion nr 20 från SULF/Karlstad Hur fria är basanslagen?

<b>SULF/Karlstad hemställer</b>	<b>Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. att SULF under kommande kongressperiod klarlägger i vilken omfattning lärosätenas basanslag används för att erhålla externa medel.</li><li>2. att SULF synliggör lärosätenas möjligheter att utifrån basanslagen verka utifrån intentionen om integritet och långsiktighet inom forskning och forskningsutbildning.</li></ol>	<ul style="list-style-type: none"><li>• att anse motionen besvarad med hänvisning till förbundsstyrelsens yttrande.</li></ul>

### Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen är enig med motionären om vikten av att spåra hur lärosätena använder de basanslag de får för forskning och utbildning på forskarnivå. Under våren 2021 släppte SULF rapporten *Vart tar pengarna vägen? – Om statsmakternas prioriteringar och lärosätenas interna fördelning av basanslag för forskning och utbildning på forskarnivå (Del 1)*. Under hösten 2021 har en enkät om fördelning av basanslag från fakulteter till institutioner skickats ut och en rapport är under bearbetning.

Den första frågan som motionären ställer handlar om hur stor del av basanslaget som används för att ansöka om externa medel. Den är onekligen mycket intressant. För att ta reda på det skulle SULF behöva göra en stor arbetstidsundersökning som kombinerar frågan om hur stor andel av arbetstiden som läggs på att söka medel med hur stor del av anställningen som finansieras externt.

Universitetskanslersämbetet genomförde 2014 en studie med titeln "Hur använder lärare, forskare och doktorander sin arbetstid? En studie baserad på årsverkesdata". I den rapporten ställdes frågan "Hur mycket tid avsätts för att ansöka om externa medel?" Den visade bland annat att personal inom det medicinska vetenskapsområdet avsatte mest tid för att skriva ansökningar om externa medel och att i genomsnitt en femtedel av professorernas forskningstid ägnas åt ansökningar.

Att göra en så stor studie som efterfrågas i motionärens hemställan är inte möjligt inom ramen för den utredningskapacitet som kansliet har. Däremot är det möjligt att ta upp

frågan till diskussion med Universitetskanslersämbetet. Detta särskilt som det har gått SJU år sedan deras senaste undersökning om arbetstid.

Den andra frågan handlar om att påverka lärosätena på så sätt att de tar till vara på basanslagen för att främja integritet och långsiktighet inom forskning och forskarutbildning. Ett sådant arbete har påbörjats under hösten 2021 genom en rad rundabordssamtal med rektorer för universitetet. Samtalen är en början på ett arbete i syfte att långsiktigt förbättra arbetsmiljön för forskare och universitetslärare som befinner sig i miljöer med hög andel externfinansiering av forskning.

## Motion nummer 21

Motion till SULF:s kongress 2021

### Säkrad kollegialitet vid beredning av förändringsförslag och beslut – även i ärenden som initieras utanför linjen

Sveriges universitet och högskolor drivs idag dels via linjestyrning, och dels via kollegial förankring. Den kollegiala förankringen fungerar oftast väl på institutionsnivå i form av beredande kollegiala organ inför beslut, och på mer central nivå finns ofta olika råd eller styrelser med student- och lärarrepresentanter. De flesta lärosäten har idag också goda rutiner för remisshantering, och det finns arbetsplatsträffar, informationsmöten etc. som möjliggör kollegial granskning inför beslut.

Samtidigt är kollegialiteten idag hotad. I den nyutgivna boken "Ledning och (sned-) styrning i högskolan" av redaktörerna Mats Alvesson och Stefan Sveningsson poängterar författarna att *"Högskolor och universitet har under senare decennier expanderat kraftigt - och med det tilltagande lednings- och styrformer. Dessa former präglas alltmer av en myndighetslogik som riskerar att kollidera med och att tränga undan en god kärnverksamhet, det vill säga bra utbildning och forskning."*

Exempelvis har det nu senast handlat om det av VR (Vetenskapsrådet) initierade datalagringsinitiativet som i praktiken innebär en förändring av praxis – från ett etablerat så kallat "lärarundantag", där den enskilda forskaren äger sitt material, till att respektive lärosäte äger materialet, inklusive insamlat datamaterial. VR tolkar därmed ett nationellt och EU-relaterat uppdrag på ett sätt där konsekvenserna och förändringsförslag inte genomlysts kollegialt eller i relation till olika ämnen eller typer av data.

Vid dessa förändringar som är nationella finns i dagsläget inga tydliga former för kollegial förankring. Respektive lärosäte förväntas anpassa sig till nationella och internationella förändringar och trender, men var i linjestyrningen ska den kollegiala förankringen ske när förslag till förändring kommer utifrån, istället för inifrån respektive lärosäte?

Varje enskild fråga kan vara välgrundad, exempelvis avser initiativet till datalagring att säkra öppen tillgänglighet till forskning, och att bland annat skapa möjligheter att säkerställa att forskningsdata lagras säkert. Poängen är dock inte den enskilda sakfrågan, utan att  *dessa förslag till förändring av universitetslärare och forskares praxis förändras utan att föregås av kollegiala förankringsprocesser.* Risken är att frågor som får tyngd under en viss period på grund av nationella eller internationella processer kan tillämpas på ett sätt som över lång sikt blir skadligt, och som inte är befäst i relation till de många olika typer av forskningsdata eller ämnespraxis som existerar, och som en kollegial granskning kunde lyfta. När pendeln sedan slår tillbaka



– som med tillitsdelegationen som följt på en period av ökad styrning – är risken att icke kollegialt förankrade beslut från tidigare perioder hindrar möjligheterna för god forskning och utbildning. En ökad kollegialitet skulle kunna begränsa riskerna som kortsiktiga icke genomlysta trender resulterar i för högskolan, och stödja förbättrat beslutsfattande för bra utbildning och forskning.

Detta behov av en stärkt kollegialitet är något som SULF tidigare har belyst på ett mer generellt plan i förbundsdialogen "Kollegialitet 2.0". I takt med att akademien utvecklas, och där alltmer beslut tas på nationell nivå, måste nya former för kollegial förankring säkerställas för att klara säkrad kollegialitet inför beslut.

## **SULF/Umeå och SULF/Umeås professorsförening hemställer därför att kongressen beslutar:**

- att beslut som innebär en förändring av grundläggande arbetsvillkor för lärare och forskare alltid ska föregås av kollegial beredning och förankring – även i de fall förslaget är externt initierat
- att respektive lärosäte ska utveckla former för hur bred kollegial förankring kan säkerställas i händelse av att föreslagen förändring initieras utanför lärosätet, eller via nationella direktiv
- att lärare och forskare ska vara representerade i alla relevanta beslutsorgan, för att stötta kollegial förankring av frågor som berör grundläggande arbetsvillkor.

För SULF/Umeå  
Per Lundgren, Ordförande

För Professorsföreningen i Umeå  
Carina Keskitalo, Ordförande

SULF:s kongress 2021

## Motion nr 21 från SULF/Umeå och SULF/Umeås professorsförening Säkrad kollegialitet vid beredning av förändringsförslag och beslut – även i ärenden som initieras utanför linjen

### SULF/Umeå och SULF/Umeås professorsförening hemställer

1. **att** beslut som innebär en förändring av grundläggande arbetsvillkor för lärare och forskare alltid ska föregås av kollegial beredning och förankring – även i de fall förslaget är externt initierat
2. **att** respektive lärosäte ska utveckla former för hur bred kollegial förankring kan säkerställas i händelse av att föreslagen förändring initieras utanför lärosätet, eller via nationella direktiv
3. **att** lärare och forskare ska vara representerade i alla relevanta beslutsorgan, för att stötta kollegial förankring av frågor som berör grundläggande arbetsvillkor.

### Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar

- **att** avslå motionen.

### Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen är helt enig med motionären om att det finns stora risker när förslag till förändring av universitetslärare och forskares praxis förändras utan att föregås av kollegiala förankringsprocesser. Detta är en fråga som SULF har drivit under många år, eftersom den kollegiala beslutsprocessen är en förutsättning för såväl akademisk frihet som för kvalitet i utbildning och forskning. Kollegialiteten är grunden för att beslut som

fattas utgår från undervisningens och forskningens vardag och inte från en abstrakt idé om verksamheten.

Förbundsstyrelsen är därför principiellt positiv till motionens innehåll men ser problem med att att-satserna lägger förslag att kongressen ska besluta över frågor som förbundet inte råår över.

## Motion nummer 22

Motion till SULF:s kongress 2021

### **Representation of doctoral candidates in internal decision-making processes at their institutions**

Doctoral candidates have a dual status as students and (in most cases) employees at their respective higher education institutions at central, faculty and department levels. This raises questions of internal representation: should doctoral candidates be treated as students or employees?

Higher education institutions differ in the extent to which decisions are made in a democratic and collegiate way, as opposed to a top-down “line management” approach. Where collegiate processes do exist, definitions vary as to which persons should be included, but commonly this is restricted to those who already hold a doctoral degree: doctoral candidates are not considered to be part of “kollegiet” in the traditional sense. However, this often leaves doctoral candidates with representation at best equal to undergraduate students at central, faculty and department levels. This is unsatisfactory, as it does not reflect the contribution that doctoral candidates make to teaching and research.

#### **The SULF Doctoral Candidate Association therefore submit:**

- that SULF shall work to ensure that doctoral candidates are adequately represented in all collegiate decision-making processes and representation bodies at all levels that affect their education, employment and research, including, where applicable, appointment of managers and academic leaders.

For the SULF Doctoral Candidate Association  
Jenny Iao-Jørgensen, Chairperson

SULF:s kongress 2021

## Motion nr 22 från SULF:s doktorandförening Representation of doctoral candidates in internal decision-making processes at their institutions

### SULF Doctoral Candidate Association hemställer

1. that SULF shall work to ensure that doctoral candidates are adequately represented in all collegiate decision-making processes and representation bodies at all levels that affect their education, employment and research, including, where applicable, appointment of managers and academic leaders.

### Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar

- att bifalla motionen

### Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen är enig med motionären om att det arbete som doktorander bidrar med på lärosätet, både när det gäller forskning och utbildning, motiverar en starkare ställning i kollegiala organ. Det gäller inte minst beslut som påverkar deras utbildning, anställningsvillkor och arbetsmiljö.

SULF behöver därför fortsätta arbeta för att stärka doktoranders ställning genom att ytterligare prioritera frågor som stärker doktorander möjlighet att vara representerade i kollegiala organ.

## Motion nummer 23

Motion till SULF:s kongress 2021

### **Rättvis och rättssäker antagning till forskarutbildning, del 1: Stärk kollegiets inflytande på forskarutbildningen**

När handledare finansierar doktorandplatser med egna anslag har de oftast stor frihet att bestämma över urvalsförfarandet, och därefter över själva utbildningen. I praktiken blir det som att det är handledaren som antar och anställer doktoranden – inte institutionen eller lärosätet.

Vi anser att alla doktorander ska antas och anställas i konkurrens, genom öppen utlysning. Ansökningarna ska utvärderas enligt objektiva kriterier av en kollegial rekryteringsgrupp som ser till institutionens och forskningsområdets behov. Intervjuer av kandidaterna ska genomföras av rekryteringsgruppen, där även handledaren kan ingå.

Vidare behöver utbildningen kvalitets- och rättvisesäkras.Handledningens kvalitet och doktoranders arbetsmiljö är idag i alltför stor utsträckning beroende av en eller i bästa fall två handledare. Handledarens makt över doktorandens anställning från utlysning av tjänst till disputation är på många sätt osund och kan leda till en otrygghet både för handledare och doktorand, vilket i slutändan går ut över kvaliteten på forskarutbildningen. Målet med forskarutbildningen är att doktoranden ska utvecklas till en självständig forskare vilket kan motverkas om doktoranden är starkt beroende av en eller två handledare.

Aktiva handledarkollegier ska användas som en del i arbetet att stötta handledare samt förbättra förutsättningarna för alla doktorander att lyckas med sin forskarutbildning. Dessa ska ge stöd till handledare och bidra med kollegiets kunskap och erfarenhet, både när allt fungerar väl och när problem uppstår. Bedömningen av den enskilde doktorandens framsteg samt kvalitetssäkring av forskarutbildningen kan därmed ske på kollegial nivå.

Medveten, kollegial forskarhandledning från antagning till disputation är viktig ur ett rättviseperspektiv, och leder dessutom till ökad kvalitet på doktorandutbildning, och därmed på framtida forskning och undervisning.

## **SULF/Uppsala och SULF:s doktorandförening hemställer därför att kongressen beslutar:**

- att SULF ska verka för en utredning hur urvalet och antagningen till forskarutbildning går till i praktiken vid olika lärosäten och inom olika ämnesområden, och på vilket sätt antagningsprocessen av doktorander kan förbättras;
- att SULF ska uppmuntra och bistå lokala Saco-S föreningar att inleda diskussioner med lärosätena om att förstärka det kollektiva kollegiala ansvaret för forskarutbildningen, särskilt med hänseende till antagning;
- att SULF ska stödja utvecklingen av doktorandhandledarkollegier genom att identifiera och uppmärksamma god praxis.

För SULF/Uppsala  
Cajsa Bartusch, Ordförande

För SULF:s doktorandförening  
Jenny Iao-Jørgensen, Ordförande

SULF:s kongress 2021

## Motion nr 23 från SULF/Uppsala och SULF:s doktorandförening

### Rättvis och rättssäker antagning till forskarutbildning, del 1: Stärk kollegiets inflytande på forskarutbildningen

#### SULF/Uppsala och SULF:s doktorandförening hemställer

1. **att** SULF ska verka för en utredning hur urvalet och antagningen till forskarutbildning går till i praktiken vid olika lärosäten och inom olika ämnesområden, och på vilket sätt antagningsprocessen av doktorander kan förbättras;
2. **att** SULF ska uppmuntra och bistå lokala Saco-S föreningar att inleda diskussioner med lärosätena om att förstärka det kollektiva kollegiala ansvaret för forskarutbildningen, särskilt med hänseende till antagning;
3. **att** SULF ska stödja utvecklingen av doktorandhandledarkollegier genom att identifiera och uppmärksamma god praxis.

#### Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar

- **att** anse motionens första att-sats besvarad med hänvisning till förbundsstyrelsens yttrande samt
- **att** bifalla motionens andra och tredje att-sats.

### Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen är enig med motionären om vikten av god handledning under forskarutbildningen och att kvaliteten tyvärr varierar stort beroende på vilken/vilka handledare doktoranden har. Det framstår som angeläget att öka det kollegiala ansvaret för forskarutbildningen för att öka kvaliteten på forskarutbildningen och förbättra arbetsmiljön för doktorander.

När det gäller den första att-satsen gör Universitetskanslersämbetet redan löpande utvärderingar av forskarutbildningar i Sverige inom ramen för det nationella systemet



för kvalitetssäkring av högre utbildning. Utvärderingen utgår förutom från svensk lag och förordning från *European Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area* (ESG). ESG är tydlig med vikten av "att tillträdesregler, antagningsordning och antagningskriterier tillämpas på ett konsekvent och transparent sätt..." (ESG 1:4). SULF deltar med två ledamöter i UKÄ:s referensgrupp för lärosätesrepresentanter och driver där löpande dessa frågor.

När det gäller den andra och tredje att-satsen är förbundsstyrelsen enig med motionären om att SULF skulle kunna intensifiera arbetet med både stöd till lokala Saco-S föreningar och genom att uppmärksamma god praxis.

## Motion nummer 24

Motion till SULF:s kongress 2021

### **Rättvis och rättssäker antagning till forskarutbildning, del 2: beslut om antagning och anställning som doktorand ska kunna överklagas**

Doktoranderna är vår viktigaste resurs för att säkra kvalitet och innovation i framtida forskning och undervisning. För att denna resurs ska utvecklas på bästa möjliga sätt så krävs det att vi rekryterar de bästa studenterna till våra forskarutbildningar.

När handledare finansierar doktorandplatser med egna anslag har de oftast stor frihet att bestämma över urvalsförfarandet, och därefter över själva utbildningen. I praktiken blir det som att det är handledaren som antar och anställer doktoranden – inte institutionen eller lärosätet. Vissa sökande kan bidra till sin egen försörjning, exempelvis i form av ett externt stipendium. När dessa sökande får förtur äventyras urvalets rättssäkerhet. Vi anser att alla doktorander ska antas och anställas i konkurrens, i öppen utlysning där ansökningarna ska utvärderas enligt objektiva kriterier.

Enligt högskoleförordningen (SFS 1993:100, 12 kap. 2 §) är det inte möjligt att överklaga anställning som doktorand eller bedömning av behörighet till forskarutbildning till Överklagandenämnden för högskolan. Rättssäker antagning till forskarutbildning och anställning som doktorand är en förutsättning för att kunna rekrytera de bästa studenterna till våra forskarutbildningar och för att doktorander ska ha goda förutsättningar att utvecklas till självständiga forskare. För att antagning till forskarutbildning och anställning som doktorand ska vara rättssäker måste beslut som rör detta kunna överklagas till högre instans.

### **SULF/Uppsala och SULF:s doktorandförening hemställer därför att kongressen beslutar:**

- att SULF ska verka för att göra det möjligt att överklaga beslut om anställning som doktorand till högre instans, lämpligen Överklagandenämnden för högskolan;
- att SULF ska verka för att göra det möjligt att överklaga beslut om att en sökande inte uppfyller kraven på behörighet för att bli antagen till utbildning på forskarnivå till högre instans, lämpligen Överklagandenämnden för högskolan.

För SULF/Uppsala  
Cajsa Bartusch, Ordförande

För SULF:s doktorandförening  
Jenny Iao-Jørgensen, Ordförande

SULF:s kongress 2021

## Motion nr 24 från SULF/Uppsala universitet och SULF:s doktorandförening Rättvis och rättssäker antagning till forskarutbildning, del 2: beslut om antagning och anställning som doktorand ska kunna överklagas

<p><b>SULF/Uppsala universitet och SULF:s doktorandförening hemställer</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li><b>1. att</b> SULF ska verka för att göra det möjligt att överklaga beslut om anställning som doktorand till högre instans, lämpligen Överklagandenämnden för högskolan</li><li><b>2. att</b> SULF ska verka för att göra det möjligt att överklaga beslut om att en sökande inte uppfyller kraven på behörighet för att bli antagen till utbildning på forskarnivå till högre instans, lämpligen Överklagandenämnden för högskolan.</li></ol>	<p><b>Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li><b>att</b> bifalla motionen</li></ul>
---	--

### Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen anser att alla anställningar inom högskolan ska tillsättas utifrån kompetens och att anställningsprocessen ska vara transparent och rättssäker. En led i detta är att även beslut om doktorandanställning ska kunna överklagas av de sökande. Eftersom endast den som är eller blir antagen till forskarutbildning får anställas som doktorand är anställningsbeslutet intimt sammankopplat med beslutet om antagning till

forskarutbildningen. Det behövs därför mer utredning kring vad en möjlighet att överklaga skulle innebära för de berörda, det vill säga både för den som först får anställningen och för den som överklagar. Exempelvis uppstår frågan om man kan återkalla ett beslut om antagning till forskarutbildningen eller om resultatet, i det fall ett överklagande bifalls, skulle bli att två personer blir antagna och anställda.

När det gäller andra anställningsbeslut så är praxis från Arbetsdomstolen att den först anställda inte kan skiljas från anställningen enbart på grund av att en annan sökande har överklagat och fått rätt. Istället blir konsekvensen den att arbetsgivaren får anställa två personer. Just nu arbetar en statlig utredning med bland annat den frågan och de kommer att lägga fram sina förslag inom kort. En särskild fråga vad gäller anställning av en doktorand är att den anställningen alltid är tidsbegränsad under ett år vid första beslutet. Frågan är då vad som gäller när den anställningen löper om annan sökande med framgång har överklagat?

Sammanfattningsvis anser förbundsstyrelsen att motionen ska bifallas, men på vilket sätt förbundet kan driva frågorna kräver mer utredning. Det är till exempel inte rimligt att den som först antas och anställs ska förlora sin plats eftersom det inte är doktoranden som har gjort fel.

## Motion nummer 25

### Motion till SULF:s kongress 2021

## SULF's position on immigration-law reforms

In recent years, nationalistic anti-immigrant positions have been steadily gaining ground within the Swedish public debate. Less than one year away from the 2022 Riksdag election, we are now in front of the prospect that the next administration may be one of the most anti-immigrant in recent Swedish history. This political climate has reflected itself in changes to Swedish immigration law, which include extra financial requirements for residence permits and language tests for permanent residence and citizenship.

The aforementioned changes in immigration law and regulations affect the lives of many doctoral students, teachers and researchers with an international background. Aside from the considerable human cost, these changes will also have a dire effect on the quality of research and education offered at Swedish universities.

Over the past months, SULF's förbundsordförande Mats Ericson wrote opinion articles in Svenska Dagbladet outlining the impact of the proposed changes on the Swedish academic system.<sup>1</sup> While prof. Ericson's and SULF's position is commendable, SULF as an organization needs to work more systematically to oppose current and future proposals which would further restrict Swedish immigration law and to promote within the Swedish public debate the values of openness and diversity that are integral to the academic community as well as SULF's mission.

### SULF/Uppsala therefore proposes:

- that the Congress decide that SULF should work to highlight in the public debate the many contributions made by people with an immigrant background to Swedish society, with particular focus on the ones within the academic sector.
- that the Congress decide that SULF should continue opposing the introduction of language tests for permanent residence and citizenship and, if their introduction cannot be averted, work so that the required level is A2 as opposed to B1 or B2 according to CEFR standards.
- that the Congress decide that SULF should work together with Saco-S to ensure that doctoral students, teachers and researchers that chose to do so have augmented possibilities to learn Swedish during their paid work time.

---

<sup>1</sup> <https://www.svd.se/nya-migrationskrav-skapar-kompetensflykt> and <https://www.svd.se/nya-migrationsregler-kan-orsaka-forskarflykt>. The latter article is written in collaboration with SULF/DCA's ordförande Jenny lao-Jørgensen.

För SULF/Uppsala  
Cajsa Bartusch, Ordförande

SULF:s kongress 2021

## Motion nr 25 från SULF/Uppsala SULF's position on immigration-law reforms

### SULF/Uppsala hemställer

1. that the Congress decide that SULF should work to highlight in the public debate the many contributions made by people with an immigrant background to Swedish society, with particular focus on the ones within the academic sector.
2. that the Congress decide that SULF should continue opposing the introduction of language tests for permanent residence and citizenship and, if their introduction cannot be averted, work so that the required level is A2 as opposed to B1 or B2 according to CEFR standards.
3. that the Congress decide that SULF should work together with Saco-S to ensure that doctoral students, teachers and researchers that chose to do so have augmented possibilities to learn Swedish during their paid work time.

### Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar

- **att** anse motionens första att-sats besvarad med hänvisning till förbundsstyrelsens yttrande samt
- **att** bifalla motionens andra och tredje att-sats.

### Förbundsstyrelsens överväganden

SULF har under lång tid arbetat med att förbättra villkoren för utländska doktorander och forskare både vad gäller möjligheterna att komma till Sverige och att stanna kvar här samt för att dessa personer ska få de förmåner man har rätt till. Som exempel kan nämnas bättre migrationsbestämmelser, rätt till ersättning från olika socialförsäkringar samt en korrekt tillämpning av bestämmelserna för folkbokföring. Viktiga argument för detta har varit just de utländska doktorandernas betydelsefulla bidrag till verksamheten på våra lärosäten och inom andra delar av samhället. Förbundet avser fortsätta med detta arbete precis på samma sätt som vi lyfter fram värdet av alla medlemmars arbete vid svenska lärosäten.



SULF har under arbetet med nya bestämmelser vad gäller permanent uppehållstillstånd med mera lyft frågan om att införande av språkkrav kan leda till att många forskare lämnar Sverige eller tvingas lämna Sverige. Detta särskilt om kraven införs utan en god framförhållning eller om kraven blir för höga. Det arbetet kommer att fortsätta.

Förbundsstyrelsen konstaterar att bland annat Trygghetsstiftelsen lyfter fram att kunskaper i svenska är en konkurrensfördel särskilt om man söker arbete utanför akademien efter doktorandtiden. Det är därför viktigt att denna kunskap blir känd för de berörda och att goda möjligheter att lära sig svenska ges redan under forskarutbildningen. Det kan åstadkommas till exempel genom att öppna för att kurser i svenska ger poäng i forskarutbildningen och/eller genom att lokala omställningsmedel avsätts för dessa åtgärder. Dessa frågor behöver uppmärksammas lokalt på varje lärosäte och SULF avser fortsätta arbeta i den riktningen.

## Motion nummer 26

Motion till SULF:s kongress 2021

### En bättre arbetssituation för postdoktorer och unga forskare

Särskilt i början av en akademisk karriär är det mycket som är osäkert och mycket som krävs för att en ung forskare ska kunna ta sig från en doktorsexamen till en tillsvidareanställning inom akademien. Medan forskarutbildningen ger ett tydligt ramverk för doktorander, saknas mycket av en liknande orientering efter doktorandtiden. Även postdoktorer behöver tydliga karriärvägar med jämlika och trygga anställningar.

SULF tar ställning i denna fråga genom sin rapport "Osäkert läge – en verklighet för juniora forskare i Sverige", utgiven av Sveriges universitetslärare och forskare och National Junior Faculty 2021.

#### SULF Stockholms universitet hemställer därför

- att kongressen beslutar att SULF utökar sitt engagemang i frågor gällande unga forskares arbets- och anställningssituation genom att verka för tydligare karriärvägar med jämlika och trygga anställningar.

SULF:s kongress 2021

## Motion nr 26 från SULF/Stockholms universitet En bättre arbetssituation för postdoktorer och unga forskare

### SULF/Stockholms universitet hemställer

1. **att** kongressen beslutar att SULF utökar sitt engagemang i frågor gällande unga forskares arbets- och anställningssituation genom att verka för tydligare karriärvägar med jämlika och trygga anställningar.

### Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar

- **att** bifalla motionen

### Förbundsstyrelsens överväganden

SULF har under lång tid verkat för tryggare anställningar och tydligare karriärvägar för både kvinnor och män och delar motionärens uppfattning att detta arbete måste fortsätta. SULF har arbetat med frågan genom att påverka olika utredningar, opinionsbildning och förhandlingsarbete. Förbundet har också gjort inspel på temat till den pågående undersökning kring stapling av visstidsanställningar som UKÄ genomför på uppdrag av regeringen. Som motionären nämner har SULF även tagit fram en rapport tillsammans med National Junior Faculty under 2021. Rapporten belyser de utmaningar som unga forskare står inför och som behöver adresseras i framtiden.

## Motion nummer 27

Motion till SULF:s kongress 2021

### Alla doktorander ska ha en anställning från första dagen

Doktorander vid svenska lärosäten verkar under olika villkor, från urval till efter disputationen. Tack vare bland annat SULF:s opinionsarbete har numera de flesta doktorander anställning. Vissa lärosäten antar dock fortfarande doktorander med stipendieförsörjning för hela eller delar av sin utbildning. Dessa stipendier kan vara externt eller internt finansierade.

Externa finansiärer kan tillämpa villkor som minskar doktorandens trygghet och deras akademiska frihet. Exempelvis China Scholarship Council har tidigare stipulerat att doktoranden ska återvända till hemlandet inom viss tid efter disputationen, och att stipendiet ska återbetalas vid utebliven disputation. Doktorander med extern finansiering antas dessutom med den extra meriten att de bidrar till sin egen försörjning, vilket kan leda till en rättsosäker rekrytering av doktorander.

Det finns även lärosäten som tillämpar principen att doktorander finansieras med stipendium under sitt första år innan de får anställning, helt i enlighet med vad som tillåts enligt högskoleförordningen.

När doktorander med stipendier verkar vid en institution bidrar detta inte per automatik till att betala för de indirekta kostnader som finns kopplat till doktorandens verksamhet vid institutionen. Dessa kostnader måste istället fördelas på projekt som betalar medarbetare med lön.

Vi tror på att en ökad trygghet och en rekrytering på lika villkor medför högre kvalitet inom såväl forskning som undervisning vid våra lärosäten. Detta gäller även våra doktorander som därför bör vara anställda från första dagen av sin utbildning.

### SULF/Uppsala hemställer därför att kongressen beslutar:

- att SULF fortsatt ska verka för att alla doktorander ska få en anställning, redan från första dagen av sin forskarutbildning;
- att SULF ska verka för att Högskoleförordningen 5 kap 4§ samt 7 kap 36§ förändras för att säkerställa att alla doktorander ska vara anställda från dag 1 utan möjlighet att göra undantag och tillåta stipendiefinansiering.

För SULF/Uppsala  
Cajsa Bartusch, Ordförande

## Bilaga

Utdrag ur Högskoleförordningen:

**5 kap 4 §** En doktorand vars studiefinansiering består av stipendium ska efter ansökan anställas som doktorand senast när det enligt den individuella studieplanen återstår en utbildningstid som motsvarar tre års utbildning på forskarnivå på heltid som avses leda till doktorsexamen eller konstnärlig doktorsexamen. Detta gäller dock inte om rektorn har beslutat att dra in doktorandens resurser enligt 6 kap. 30 §. Förordning (2017:947).

**4 a §** En doktorand vars studiefinansiering består av stipendium behöver inte anställas enligt 4 § om stipendiet lämnas inom ramen för

1. ett bistånds- och kapacitetsuppbyggnadsprogram där stipendier utgör vedertagen finansieringsform med skäliga stipendievillkor och den antagande högskolan har insyn i dessa villkor och i hur stipendiet betalas ut, eller

2. ett av Europeiska unionen finansierat program eller andra samarbeten, där stipendier med skäliga stipendievillkor utgör en vedertagen finansieringsform och där krav på finansiering genom anställning blir ett hinder för den antagande högskolans medverkan. Förordning (2018:525).

**7 kap 36 §** Till utbildning på forskarnivå får högskolan anta sökande som anställs som doktorand. Högskolan får även anta en sökande som har någon annan form av studiefinansiering, om högskolan bedömer att

1. finansieringen kan säkras under hela utbildningen, och

2. den sökande kan ägna så stor del av sin tid åt utbildningen att den kan slutföras inom fyra år när det gäller licentiatexamen eller konstnärlig licentiatexamen och åtta år när det gäller doktorsexamen eller konstnärlig doktorsexamen.

För sökande vars studiefinansiering består av stipendium anses finansieringen enligt första stycket 1 säkrad om nivån på stipendiet är likvärdig med den lönenivå för doktorander som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket efter avdrag för preliminär skatt enligt den skattetabell som motsvarar den genomsnittliga skattesatsen för kommuner och regioner och som årligen publiceras av Statistiska centralbyrån. Om sökanden ska vistas omväxlande i Sverige och i annat land, gäller kravet på nivå på stipendiet endast tiden då sökanden avser att vistas i Sverige. Förordning (2019:1014).

SULF:s kongress 2021

## Motion nr 27 från SULF/Uppsala Alla doktorander ska ha en anställning från första dagen

### SULF/Uppsala hemställer

1. **att** SULF forsat ska verka för att alla doktorander ska få en anställning, redan från första dagen av sin forskarutbildning.
2. **att** SULF ska verka för att högskoleförordningen 5 kap 4§ samt 7kap36§ förändras för att säkerställa att alla doktorander ska var anställda från dag 1 utan möjlighet att göra undantag och tillåta stipendiefinansiering

### Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar

- **att** bifalla motionen.

### Förbundsstyrelsens överväganden

Att vara anställd som doktorand medför en markant större trygghet för individen jämfört med att vara doktorand med andra finansieringsformer. Detta är och har under flera år varit en prioriterade frågor för SULF.

SULF:s påverkans- och opinionsarbete i frågan har bland annat lett till att utbildningsbidrag idag inte längre används. Under senaste åren så har arbetet även inneburit bättre villkor för doktorander med annan finansiering, till exempel stipendiefinansiering. Som huvudregel får stipendier för doktorander numera bara användas i ett år. Därefter ska doktoranden erbjudas en anställning som doktorand.

Förbundsstyrelsen är enig med motionären om vikten av att fortsatt driva opinion i frågan om anställning från första dagen av forskarutbildningen samt påverka regeringen för att få till bättre och tydligare skrivningar i högskoleförordningen.

## Motion nummer 28

Motion till SULF:s kongress 2021

### Stipendier får inte användas istället för lön

Enligt svensk skattelagstiftning får skattefria stipendier inte ställa krav på motprestation från stipendiaten—skattefria stipendier får inte ges som ersättning för arbete som har utförts eller ska utföras åt utbetalaren (SFS 1999:1299, 8 kap 5§) <sup>1</sup>. När lärosäten betalar ut stipendium förväntar de sig ändå att få något tillbaka, och olika strategier används för att försöka kontrollera att stipendiemottagaren gör vad som förväntas.

När svenska lärosäten informerar om stipendier beskrivs det ofta att stipendier kan användas som ett bidrag till mottagarens utbildning, oavsett om stipendiet betalas ut till en grundutbildningsstudent, en doktorand eller en disputerad person. Ofta försöker lärosätena då reglera vad stipendiemottagaren förväntas göra i en studieplan. En disputerad person har avlagt den högsta akademiska examen och vi anser därför att dessa inte kan anses vara under utbildning när de bedriver forskning vid ett lärosäte. Detta beskrivs också i Skatteverkets rättsliga vägledning om stipendier för utbildning: "En person som efter sin disputation bedriver forskning vid universitet, s.k. postdok, kan inte jämföras med doktorander och liknande. Skattefriheten för stipendier till sådana personer får bedömas enligt reglerna för stipendier till andra ändamål." <sup>2</sup>

*Universitetsläraren* har försökt kartlägga antalet postdokstipendier vid svenska lärosäten <sup>3</sup>. Enligt de siffror som lärosätena själva rapporterar till *Universitetsläraren* så utgör stipendiaterna 20% av det totala antalet postdoktorer. Det konstateras dock att mörkertalet är stort då många lärosäten inte kan eller vill lämna ut sin statistik. Både SULF och UKÄ har uttryckt att de vill titta vidare på frågan <sup>4</sup>.

Vi anser att SULF, med den lagstiftning som finns idag, kan och bör göra mer för att främja att forskare inom akademien har en anställning med lön istället för stipendium. Vi har en skattelagstiftning som inte tillåter skattefria stipendier som ersättning för arbete. SULF måste upplysa lärosätena och sina medlemmar om den. För att kunna arbeta

---

<sup>1</sup> SFS 1999:1299, 8 kap 5§: "Stipendier som är avsedda för mottagarens utbildning är skattefria. Stipendier som är avsedda för andra ändamål är skattefria, om de

- inte är ersättning för arbete som har utförts eller ska utföras för utbetalarens räkning, och
- inte betalas ut periodiskt"

<sup>2</sup> <https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2021.13/326283.html#h-Stipendier-far-inte-vara-ersattning-for-arbete>

<sup>3</sup> <https://universitetslararen.se/2020/05/29/var-femte-postdok-finns-inte-i-statistiken/>

<sup>4</sup> <https://universitetslararen.se/2020/09/21/kartlaggning-av-osynliga-postdoktorer-ar-pa-gang/>

effektivare med frågan om att alla forskare vid svenska lärosäten ska ha en anställning så måste vi också ha bättre kännedom om hur många som verkar vid svenska lärosäten utan att få lön, och vilka avtal som används för att reglera deras vistelse vid lärosätena.

### **SULF/Uppsala hemställer därför att kongressen beslutar:**

- att SULF ska informera medlemmar och presumtiva medlemmar om att skattefria stipendier inte får ges som ersättning för arbete, och erbjuda råd och stöd till medlemmar som utnyttjas.
- att SULF ska verka för att antalet postdokstipendiater vid svenska lärosäten kartläggs.
- att SULF ska samarbeta med lokala förtroendevalda för att få tillgång till och göra en översyn av kontrakt som reglerar rättigheter och skyldigheter mellan lärosäte och postdokstipendiat.
- att SULF ska kritiskt uppmärksamma lärosäten som använder sig av kontrakt med postdokstipendiater som inte är förenliga med svensk skattelagstiftning och skatteverkets rättsliga vägledning, t.ex. studieplaner för postdok-studier.
- att SULF ska identifiera och om möjligt rättsligt pröva fall som kan bli prejudicerande för att stoppa användandet av skattefria stipendier istället för lön som ersättning för arbete.

För SULF/Uppsala  
Cajsa Bartusch, Ordförande



SULF:s kongress 2021

## Motion nr 28 från SULF/Uppsala universitet Stipendier får inte användas istället för lön

### SULF/Uppsala universitet hemställer

1. **att** SULF ska informera medlemmar och presumtiva medlemmar om att skattefria stipendier inte får ges som ersättning för arbete, och erbjuda råd och stöd till medlemmar som utnyttjas.
2. **att** SULF ska verka för att antalet postdokstipendiater vid svenska lärosäten kartläggs.
3. **att** SULF ska samarbeta med lokala förtroendevalda för att få tillgång till och göra en översyn av kontrakt som reglerar rättigheter och skyldigheter mellan lärosäte och postdokstipendiat.
4. **att** SULF ska kritiskt uppmärksamma lärosäten som använder sig av kontrakt med postdokstipendiater som inte är förenliga med svensk skattelagstiftning och skatteverkets rättsliga vägledning, t.ex. studieplaner för postdok-studier.
5. **att** SULF ska identifiera och om möjligt rättsligt pröva fall som kan bli prejudicerande för att stoppa användandet av skattefria stipendier istället för lön som ersättning för arbete.

### Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar

- **att** bifalla motionens andra att-sats
- **att** i övrigt anse motionen besvarad med hänvisning till förbundsstyrelsens yttrande.

### Förbundsstyrelsens överväganden

Motionären lyfter fram många viktiga aspekter på användningen av stipendier. SULF har länge krävt att stipendier inte ska användas istället för lön vare sig för postdoktorer eller andra. Förbundsstyrelsen avser fortsätta detta arbete. Förutom de problem som

stipendier orsakar för individen så sänder det signaler om att forskning inte är ett riktigt arbete som inte behöver betalas på samma sätt som annat arbete på arbetsmarknaden. SULF:s uppfattning är att forskning ska utföras inom ramen för en anställning med alla de rättigheter och skyldigheter som därigenom föreligger.

SULF tillhandahåller redan idag också information och stöd för de medlemmar som trots allt erbjuds stipendier som försörjning. Det stödet kommer att finnas kvar och utvecklas.

Att kartlägga antalet postdoktorstipendiaterna vid svenska lärosäten har visat sig vara en ganska svår uppgift då dessa personer, till skillnad från doktorander, inte är registrerade i något system. Tidning *Universitetsläraren* gjorde en förtjänstfull insats genom att försöka undersöka saken och visa att cirka 20 procent av postdoktorerna hade stipendium. Utifrån detta och en del lokala sammanställningar finns det en ganska bra bild av hur det ser ut. SULF har även bitt UKÄ att försöka kartlägga förekomsten av stipendier inom ramen för sitt uppdrag kring stapling av visstidsanställningar där individer kommer att följas över tid. Förbundsstyrelsen anar en trend som består i att det, i takt med att allt fler doktorander får anställning på grund av förändrat regelverk, istället blir vanligare med stipendier på postdoktor-nivå. Det är därför viktigt att vi verkar för att användningen av postdoktorstipendier kartläggs, exempelvis av UKÄ.

Att kartlägga olika överenskommelser mellan postdoktorstipendiaterna och lärosätena är även det en svår uppgift. Det är inte alla som får sitt stipendium via lärosätet utan en del får det direkt från en forskningsfinansiär i Sverige eller utomlands. Det hindrar inte att SULF fortsätter verka mot användningen av stipendier. Lokalföreningarna arbetar redan aktivt med frågan. Förbundsstyrelsen anser att förbundet centralt också ska fortsätta motverka användningen av stipendier. De lärosäten som arbetar för att avskaffa stipendier bör lyftas fram som goda exempel.

Att utgivandet av stipendier inte bryter mot skattereglerna är det lärosätenas, eller de externa finansiärernas, ansvar att se till. Om så ändå sker är det viktigt att den berörda hålls skadeslös vad gäller eventuella skattetillägg och andra påföljder. Det har dock visat sig vara svårt att komma åt detta, dels för att skattereglerna är så luddiga i sammanhanget men också för att det tycks vara få som vill kliva fram och låta sitt fall drivas med risk för att man ska göra sig obekvämt eller riskera att själv drabbas ekonomiskt. Förbundsstyrelsen tror därför att andra sätt att påverka lärosäten och andra är mer framgångsrika. Förbundet har tidigare uppmärksammat frågan bland annat vid ett seminarium i Almedalen och i olika remissvar där frågan berörs.

## Motion nummer 29

Motion till SULF:s kongress 2021

### Stöd för doktorander i ämnes- och institutionsövergripande miljöer, inklusive industridoktorander

Transdisciplinär forskning, såväl som intra- och interinstitutionellt samarbete ökar och blir allt mer en del av den akademiska miljön. Det innebär inte bara att de administrativa kraven beroende på anställningsform ökar, men också att speciellt doktorander som befinner sig i en tvärvetenskaplig miljö påträffar krockande eller även motsägande förväntningar från både handledarna, själva institutionerna eller från olika arbetsgivare. Interdisciplinära och interinstitutionella doktorander påträffar därför problem på olika nivåer beroende på anställningsform. Exempelvis så finns doktorander som är anställda heltid på en institution, men samarbetar med andra institutioner inom eller utanför lärosäten. Eller så kan doktorander vara anställda på olika institutioner av samma lärosäte, på olika institutioner på olika lärosäten, eller på ett lärosäte och ett eller fler industriföretag.

Medans det å ena sidan betyder att doktoranderna har tillgång till bredare expertis, ytterligare stöd och en transdisciplinär miljö, så betyder det å andra sidan att risken ökar att doktorander blir utsatta för hög arbetsbelastning, kommunikationssvårigheter och intressekonflikter.

Högskoleförordningen (1993:100) fastställer att lärosäten har en skyldighet att utse minst två handledare för varje doktorand, något som bygger på en historiskt sett monodisciplinär anställning och handledningsform. Handledarrollen beskrivs som att vara en vägledare och trygghetsskapare för doktoranderna, men i praktiken, och speciellt i ämnes- och institutionsövergripande arbete, så kan intressekonflikter uppstå redan på exempelvis handledningsnivå på grund av krockande förväntningar eller en beroendesituation. Doktorander som antingen aktivt arbetar med handledare från olika institutioner, lärosäten eller företag, eller som tillhör flera forskningsgrupper och därmed befinner sig i en akademisk miljö som förändras, är därför i behov av ett stödsystem som utvecklas i takt med den akademiska miljöförändringen.

För att förebygga arbetsmiljöproblem och konflikter är det avgörande att SULF utreder hur miljön för doktoranderna förändras, att identifiera vilka olika anställnings- och handledningsformer det finns för doktorander, och i vilka proportioner. Dessutom är det avgörande att aktivt arbeta för att sprida information om doktoranders rättigheter och resurser. Dessutom krävs informationsmaterial som är utformat med tanke på doktorander i intra- och interinstitutionella miljöer, och lokala förtroendevalda behöver även ha möjligheten att utveckla kompetens för att stödja ovan nämnda doktoranderna.

På ett liknande sätt kan ett informationsseminarium som fokuserar på dessa frågor bidra till att sprida information och börja en dialog med doktorander som kan befinna sig i ett utsatt läge.

### **SULF/Uppsala hemställer därför att kongressen beslutar:**

- att kongressen uppdrar åt SULF:s förbundsstyrelse att reda ut och skaffa sig en överblick över de olika anställningsformer och arbetssituationer av doktorander i ämnes- och institutionsövergripande miljöer.
- att kongressen uppdrar åt SULF:s förbundsstyrelse att utveckla informationsmaterial och ett speciellt informationsseminarium med tanke på doktorander i ämnes- och institutionsövergripande miljöer.
- att kongressen beslutar att SULF ska samarbeta med lokala Saco-S föreningar för att öka medvetenhet och kompetens hos lokala förtroendevalda i frågor som rör doktorander i ämnes- och institutionsövergripande miljöer.

För SULF/Uppsala  
Cajsa Bartusch, Ordförande

SULF:s kongress 2021

## Motion nr 29 från SULF/Uppsala Stöd för doktorander i ämnes- och institutionsövergripande miljöer, inklusive industridoktorander

### SULF/Uppsala hemställer

1. **att** kongressen uppdrar åt SULF:s förbundsstyrelse att reda ut och skaffa sig en överblick över de olika anställningsformer och arbets-situationer av doktorander i ämnes- och institutionsövergripande miljöer.
2. **att** kongressen uppdrar åt SULF:s förbundsstyrelse att utveckla informationsmaterial och ett speciellt informationsseminarium med tanke på doktorander i ämnes- och institutionsövergripande miljöer.
3. **att** kongressen beslutar att SULF ska samarbeta med lokala Saco-S föreningar för att öka medvetenhet och kompetens hos lokala förtroendevalda i frågor som rör doktorander i ämnes- och institutionsövergripande miljöer.

### Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar

- **att** avslå motionens första och andra att-sats samt
- **att** bifalla motionens tredje att-sats.

### Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen instämmer med motionären att doktorandernas miljö är mer komplex när intra- och interinstitutionella samarbeten ökar inom akademien. Tvärvetenskapliga miljöer påverkar arbetsmiljön och kan leda till nya utmaningar för doktoranden under doktorandtiden.

Förbundsstyrelsen ser värdet av att belysa hur tvärvetenskapliga miljöer påverkar doktorandernas arbetsförhållanden och arbetsmiljö men finner att det finns utmaningar och svårigheter att genomföra en sådan kartläggning.

SULF erbjuder idag ett uppskattat och ofta välbesökt seminarium för doktorander. Seminariet genomförs både som ett kortare två timmars seminarium och som ett

heldags event. Om intresse finns kan detta seminarium skräddarsys till olika målgrupper, men förbundsstyrelsen ser utmaningar med att utveckla ett särskilt informationsseminarium enbart fokuserat på doktorander i ämnes- och institutionsövergripande miljöer. Ett sådant seminarium med tillhörande informationsmaterial riskerar att bli väldigt snävt och inte tillräckligt användbart. Förbundsstyrelsen ser dock vikten av att belysa alla doktoranders arbetsmiljö oavsett vilken akademisk miljö doktoranden befinner sig i och ser att *Jobb, lön, villkor* delen av förbundets webbplats skulle kunna användas för att sprida information till denna doktorandgrupp.

Förbundsstyrelsen är positiva till att samarbeta med lokala Saco-S föreningar och för att bidra till öka medvetenheten om de utmaningar och arbetsmiljöproblem som kan uppkomma för doktorander och specifikt för doktorander i ämnes och institutionsövergripande miljöer.

## Motion nummer 30

Motion till SULF:s kongress 2021

### Best practices in Individual Study Plans

According to the Higher Education Ordinance 6:29, all doctoral candidates employed at Swedish Higher Education Institutions (HEI) must have an Individual Study Plan (ISP). The ISP is a legal document which describes the candidate's project, completed and future course credits, the accumulated activity, as well as other aspects relevant to the doctoral education. The ISP can be described as a binding agreement between the institution, the supervisors, and the doctoral candidate. Any party who does not adhere to this document may be held accountable. Doctoral candidates may risk forfeiting their rights to supervision and supervisors may risk their role as supervisor. The ISP is a core document for all involved, and its construction and revision must be taken seriously to ensure the quality and of doctoral education and corresponding research environment.

Currently, there is no standardised format for ISPs nationwide. Some HEIs do not even have an internal standard or template, which leads to inconsistent practices between faculties. Many institutions now use an integrated digital ISP format as a work instrument for all persons involved (e.g. managers, director of doctoral studies, beyond just doctoral candidates and their supervisors), linked to Ladok, but some persist with word-template ISPs. The content of what is to be included within the ISP also differs between institutions. Some HEIs include details on the rights and regulations for doctoral candidates within the ISP. Others outline responsibility distribution between supervisors, different types of risks (financial risk, ethical risks that may disrupt the quality and timeliness of the doctoral education) – a highly relevant field to address pandemic risks. The candidate may be unable to complete their ISP without ticking a box indicating that they are aware of their rights (to supervision, to change supervisor, etc.). Other institutions include only minimal detail in their ISPs.

### The SULF Doctoral Candidate Association therefore submit:

- that SULF compile information about the content and format of ISPs used at HEIs in Sweden and collects examples of best practices;
- that SULF work together with HEIs to implement best practices regarding content and format of ISPs.

For the SULF Doctoral Candidate Association  
Jenny Iao-Jørgensen, Chairperson

SULF:s kongress 2021

## Motion nr 30 från SULF:s doktorandförening Best practices in Individual Study Plans

<p><b>SULF:s doktorandförening hemställer</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. <b>that</b> SULF compile information about the content and format of ISPs used at HEIs in Sweden and collects examples of best practices.</li><li>2. <b>that</b> SULF work together with HEIs to implement best practices regarding content and format of ISPs</li></ol>	<p><b>Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>att</b> bifalla motionen.</li></ul>
---	---

### Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen är överens med motionärerna om att den individuella studieplanen är ett oerhört viktigt dokument för doktoranden och dennes forskarutbildning. Den individuella studieplanen är både en tidsplan och en beskrivning av åtaganden som doktoranden respektive lärosätet har för forskarutbildningen. Att använda enhetliga ISP vid lärosätena ökar även likabehandling av doktorander samt leder till ökad trygghet under utbildningen.

Förbundsstyrelsen är positiva till att kunna visa på "best practice" och tillsammans med högskolor och universitet verka för att implementera bra och tydliga individuella studieplaner.



## Motion nummer 31

Motion till SULF:s kongress 2021

### Right to prolongation for doctoral candidates holding elected positions within SULF

The Higher Education Ordinance 5:7 states that union elected positions entitle doctoral candidates to an extension of their employment. This is further detailed in recommendations from the Association of Swedish Higher Education Institutions (SUHF)<sup>1</sup>. However, those recommendations do not include important details such as how the extension should be financed and whether prolongation days are work days (excluding red dates and weekends). The recommendations are not binding.

Few universities have developed clear guidelines on these issues. Based on personal experience of current and former union representatives, SULF--DCA feels that this causes a great deal of unnecessary arbitrariness and emotional stress, not just among doctoral candidates with union roles but also in their departments. It is difficult to recruit doctoral candidates to union associations due to their heavy workload and limited time frame of their employment. The lack of clarity about prolongation is yet another obstacle for doctoral candidates willing to engage in union work. The burden of figuring out what the extensions should be and where the money ought to come from sometimes falls onto the doctoral candidates themselves, with the argument that they are elected to be active so they should provide these answers.

Union engagement is an important aspect of Swedish working environment and SULF--DCA feels that doctoral candidates need support in obtaining the prolongation that they are entitled to. One way to approach this issue is to ensure a predictable and stable funding source, for example, that prolongation for union positions should be financed centrally by the respective higher education institution, without burdening the department or research group budget. More specified guidelines are needed on financing and calculation of prolongation. Some good examples already exist:

- Stockholm University: *"The doctoral student must in advance notify the head of department which assignments are held so that the cost can be calculated in the institution's budget [...] The extension is paid for by the institution or equivalent at*

---

<sup>1</sup> SUHF. REK 2020:2 Rekommendationer om förlängning av doktoranders anställnings- och studietid vid vissa förtroendeuppdrag. <https://suhf.se/app/uploads/2020/05/REK-2020-2-Riktlinjer-f%C3%B6r-f%C3%B6rl%C3%A4ngning-av-doktorandanst%C3%A4llning.pdf>

*which the doctoral student is admitted [...] Days refer to whole working days, not calendar days.”<sup>2</sup>*

- Uppsala University: *“There should be no lower or upper limit on the amount of prolongation the candidate may receive [...] The University should guarantee funding for prolongation for candidates with externally financed income [...] The extent of prolongation should be expressed in net working days. Conversion to calendar days should take into consideration weekends, statutory holidays, vacation time and part-time employment.”<sup>3</sup>*

### **The SULF Doctoral Candidate Association therefore submit:**

- that SULF investigate the current practices and challenges of funding and calculating prolongation for doctoral candidates engaged in union work;
- that SULF identify best practices of calculating and funding prolongation for doctoral candidates engaged in union work, and release an information material on this;
- that SULF collaborate with local Saco boards to ensure that all higher education institutions have in place specific guidelines on calculating and funding of prolongation of doctoral employment due to union work.

For the SULF Doctoral Candidate Association  
Jenny Iao-Jørgensen, Chairperson

---

<sup>2</sup> Stockholms universitet. Prolongation of doctoral student employment. [https://www.su.se/polopoly\\_fs/1.434383.1554880498!/menu/standard/file/Prolongation%20rules.pdf](https://www.su.se/polopoly_fs/1.434383.1554880498!/menu/standard/file/Prolongation%20rules.pdf)

<sup>3</sup> The Doctoral Board of Uppsala University. Doctoral candidates' right to prolongation. <https://uudoctoralboard.se/docs/doctoral-candidates-right-to-prolongation/>

SULF:s kongress 2021

## Motion nr 31 från SULF:s doktorandförening Right to prolongation for doctoral candidates holding elected positions within SULF

### SULF:s doktorandförening hemställer

1. **that** SULF investigate the current practices and challenges of funding and calculating prolongation for doctoral candidates engaged in union work;
2. **that** SULF identify best practices of calculating and funding prolongation for doctoral candidates engaged in union work, and release an information material on this;
3. **that** SULF collaborate with local Saco boards to ensure that all higher education institutions have in place specific guidelines on calculating and funding of prolongation of doctoral employment due to union work

### Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar

- **att** avslå motionens första att-sats samt
- **att** bifalla motionens andra och tredje att-sats.

### Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen instämmer med motionären att det är viktigt med tydliga riktlinjer som visar på rättigheten att vara ledig för fackliga uppdrag i SULF, både lokalt och centralt. Ledighet för fackligt uppdrag i SULF eller Saco-S bör hanteras på samma sätt för doktorander som för andra anställda inom akademien. I doktorandernas fall leder ledigheten till förlängning av doktorandanställningen i enlighet med 5 kap 7 § högskoleföreningen, där fackligt arbete ses som särskilt skäl till förlängning på motsvarande sätt som ledighet för sjukdom.

Rätt till betald ledighet för fackligt arbete regleras i 9 kap 2 § i det centrala villkorsavtalet. Arbetar en anställd fackligt för SULF:s räkning har man rätt till att vara ledig upp till 10 arbetsdagar. Arbetar doktoranden fackligt för Saco-S räkning så har man rätt till ytterligare ledighet. Även här bör ledigheten hanteras på samma sätt för andra anställda inom akademien och leda till förlängning av doktorandanställningen i motsvarande omfattning som doktoranden är ledig för fackligt arbete.

SULF delar motionärens åsikt om att en förlängning av doktorandtiden kopplat till fackliga uppdrag bör ersättas på central nivå av lärosätena så det inte drabbar enskilda avdelningar eller forskningsprojekt.

Förbundsstyrelsen ser inte ett behov av att undersöka hur förlängningar och finansieringen av dessa hanteras vid respektive lärosäte. En nulägesbeskrivning behövs inte för att SULF ska verka för att tydliga riktlinjer tas fram eller att "best practices" identifieras. SULF kan samarbeta med lokalföreningar för att säkerställa att högskolor och universitet tar fram riktlinjer även om nuläget inte är känt. Det är oklart vad undersökningen ska leda fram till och hur den ska användas.

Förbundsstyrelsen är positiv till att identifiera "best practices" för beräkning och finansiering av förlängningen av doktorandanställningen för fackligt aktiva doktorander samt att utarbeta ett informationsmaterial. Vidare är förbundsstyrelsen positiv till att utveckla ett samarbete med lokal SULF och Saco-S när det gäller att lokala riktlinjer finns och efterlevs.