

Arbetsmarknadsdepartementet

2020-09-28

REMISSVAR

En moderniserad arbetsrätt, SOU 2020:30

Sveriges universitetslärare och forskare (SULF) överlämnar härmed sitt yttrande över rubricerad utredning.

Utredningen föreslår i huvudsak

- Förändrade turordningsregler
- Ökat ansvar för arbetsgivaren vad gäller kompetensutveckling
- Lägre och mer förutsägbara kostnader för arbetsgivaren vid uppsägning
- Balans i anställningsskyddet beroende på anställningsform

Förbundet ställer sig helt bakom Saco:s yttrande över utredningen, men vill nedan lyfta fram några specifika synpunkter gällande högskolan samt den statliga sektorn. Vi redovisar också vårt ställningstagande kring enskilda förslag samt våra egna förslag.

Övergripande synpunkter

SULF anser att utredningens förslag rubbar balansen mellan parterna till arbetsgivarnas fördel. Anställningsskyddet försvagas och de förslag kring kompetensutveckling och förstärkt anställningsskydd för visstidsanställda som delvis kunde ha uppvägt detta är helt otillräckliga, inte minst för våra medlemmar. Som vi redogör för nedan riskerar förslagen att hota forskningens och den högre utbildningens frihet och försvaga lärosätenas viktiga roll som en kritisk kraft i samhället. Förslagen riskerar också att få negativa effekter på jämställdheten då det kan befaras att sjuka och föräldralediga (där kvinnor har högre sjuktal och större uttag av föräldraledighet) kommer att sägas upp i större utsträckning om förslagen genomförs. Förbundet anser därför att utredningens förslag inte ska genomföras.

Särskilda förutsättningar vid universitet och högskolor

Utredningens direktiv pekade på förutsättningarna för små och medelstora företag som ofta saknar kollektivavtal. Då utredningen valde att enbart lägga fram lagförslag som



gäller alla sektorer och alla arbetsgivare finns det anledning att särskilt belysa förhållandena vid landets lärosäten och hur förslagen här kommer att påverka arbetstagarna och verksamheten.

Merparten av landets lärosäten är statliga myndigheter och omfattas därmed av kollektivavtal då de är obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket. Samtliga lärosäten i Sverige, det vill säga utbildningsanordnare som får utförda examina, omfattas av också av kollektivavtal och då antingen de statliga avtalen (Chalmers och Högskolan i Jönköping) eller andra kollektivavtal. På så sätt har parterna redan tagit ansvar för regler gällande turordning och omställning.

Anställningsskydd för professorer och andra lärare

Forskning och högre utbildning är en nyckelfaktor för Sveriges fortsatta utveckling. Forskningens frihet regleras i lag och nyligen har ett lagförslag (U2020/03053/UH) där den akademiska friheten ytterligare stärks lagts fram vilket förbundet välkomnar. Detta är särskilt viktigt i en tid då vi ser en tillbakagång avseende akademisk frihet i ett internationellt perspektiv. I vissa länder kan brist på åttlydnad bland forskare och universitetslärare resultera i avsked. Sverige kan och bör agera som en förebild där en fri akademi är en av grundpelarna i demokratin.

För att skydda forskningens frihet hade professorer vid statliga lärosäten fram till den 31 december 1998 ett förstärkt anställningsskydd antingen genom fullmaktsanställning (fram till 1 juli 1993) eller därefter genom särskilda bestämmelser i högskolelagen. Efter att dessa bestämmelser upphävdes för professorer som anställdts därefter kan professorer sägas upp på samma grunder som andra tillsvidareanställda arbetstagare. De särskilda bestämmelser som finns kvar som skydd är att beslut om att en anställning som professor ska upphöra på grund av arbetsbrist ska fattas av rektor utan möjlighet till delegering samt att frågor som rör avsked och disciplinpåföljd med mera ska avgöras av Statens ansvarsnämnd. SULF anser att denna ordning är oundgänglig för att så långt möjligt undvika att godtyckliga åtgärder riktas mot professorer vars forskning kan uppfattas som obekväma.

Under den tid professorer hade ett särskilt anställningsskydd kunde uppsägning av personliga skäl inte komma ifråga utan endast avsked. Det gör att det nu finns en brist i regelverket då uppsägning av personliga skäl får beslutas av personalansvarsnämnden på myndigheten. Här finns en lucka som enligt förbundet borde täppas till genom att föreskriva att även beslut om uppsägning av professorer på grund av personliga skäl ska fattas av Statens ansvarsnämnd.

SULF anser vidare att ordningen med att avsked, uppsägning av personliga skäl och disciplinpåföljd med mera behandlas av Statens ansvarsnämnd även ska utsträckas till att gälla för universitetslektorer som, vid sidan om professor, är en den läraranställning med tillsvidareanställning som regleras i högskoleförordningen. Ett svagt anställningsskydd för högskolans lärare innebär en överhängande risk för att den akademiska friheten urholkas. Risker blir ännu större om utredningens förslag att försvaga anställningsskyddet genomförs.

Tidsbegränsade anställningar

Enligt Universitetskanslersämbetets, UKÄ:s, årsrapport för 2020 var 29 procent av den forskande och undervisande personalen (exklusive doktorander) visstidsanställda under 2018, mätt i heltidsekvivalenter. Av dessa var 15 procent tidsbegränsade enligt lagen om anställningsskydd vilket UKÄ framhåller som särskilt problematiskt. UKÄ framhåller vidare att tidsbegränsade anställningar enligt lagen om anställningsskydd och högskoleförordningen kan följa på varandra vilket gör att individer kan fastna i otrygga anställningar under lång tid. Även om det, enligt ett statistiskt meddelande från Statistiska centralbyrån,¹ nu (2019) totalt sett för första gången är samma andel visstidsanställda män och kvinnor så framgår det att det är en större andel kvinnor som har visstidsanställning på de flesta lärosäten med mer än 500 anställda bland undervisande och forskande personal.

Anställning som lärare inom konstnärlig verksamhet kan, utöver vad som följer av LAS, tidsbegränsas i upp till tio år enligt högskoleförordningen. SULF kan konstatera att tidsbegränsade anställningar för lärare inom konstnärlig verksamhet har blivit mer regel än undantag inte minst på de konstnärliga lärosätena, detta trots att regeringen i propositionen "*En akademi i tiden*" (prop. 2009/10:149, s. 75) framhöll att huvudregeln även för lärare inom konstnärlig verksamhet ska vara tillsvidareanställning. Man ansåg vidare att utrymmet för tidsbegränsade anställningar inom denna verksamhet skulle utredas något som dock inte kommit till stånd. Vi de tre största konstnärliga lärosätena uppgår den totala andelen visstidsanställda bland undervisande och forskande personal till 53 procent, men variationen är stor där andelen på Konstfack är så hög som 81 procent. Här kan man också se en tydlig skillnad mellan könen då andelen kvinnor bland de som är visstidsanställda enligt i huvudsak de särskilda bestämmelserna i högskoleförordningen är 61 procent. Motsvarande siffra vid Stockholms konstnärliga högskola är 62 procent.¹

Mot bakgrund av detta anser SULF att de särskilda bestämmelserna om visstidsanställningar i högskoleförordningen bör utredas.

Utökad företrädesrätt

SULF vill betona att utredningens förslag om utökad företrädesrätt för arbetstagare med allmän visstidsanställning är helt otillräckliga då det i praktiken inte kommer att få någon som helst effekt inom staten. Skälet till detta är att förtjänst och skicklighet här ska tillämpas även för det fall någon har företrädesrätt till återanställning. Därtill kommer att förslaget endast berör just allmän visstidsanställning enligt LAS. Många tidsbegränsade anställningar inom staten vilar på annan grund, framförallt olika förordningar, som utredningens förslag inte alls kommer att påverka.

Utredningens förslag skulle således inte alls påverka balansen i anställningsskyddet mellan å ena sidan tillsvidareanställningar och å andra sidan visstidsanställningar inom staten. Utredningen har därmed enligt förbundet inte uppfyllt det uppdrag man hade i denna del samtidigt som de förslag man lagt om försvagning av anställningsskyddet i övrigt i princip får fullt genomslag även inom staten. Om balansen mellan tidsbegränsat anställda och tillsvidareanställda ska påverkas även inom statlig sektor anser SULF att

¹ Statistiskt meddelande UF 23 SM 2001 (Statistiska centralbyrån)

det ska införas en begränsning av hur länge en arbetstagare kan vara tidsbegränsat anställd hos en arbetsgivare innan anställningen automatiskt övergår till en tillsvidareanställning. Det är vidare, enligt SULF:s uppfattning, stötande att staten som lagstiftare genom särlagstiftning och förordningar ger sig själv som arbetsgivare större utrymme att tidsbegränsa anställningar än vad andra arbetsgivare har. Staten borde istället gå före och visa vägen genom att ge tryggare anställningar och man borde i princip i likhet med andra arbetsgivare vara hänvisade till att träffa kollektivavtal om det finns behov av avvikande bestämmelser om visstidsanställningar jämfört med lagen om anställningsskydd.

SULF anser att den sammantagna tid en arbetstagare ska kunna vara anställd som vikarie och i allmän visstidsanställning hos samma arbetsgivare ska begränsas till sammantaget högst två år innan anställningen övergår till en tillsvidareanställning. Därutöver anser förbundet att bestämmelserna om visstidsanställningar i 9 § anställningsförordningen ska upphävas. Vidare anser SULF att alla visstidsanställningar, oavsett grund för tidsbegränsningen, ska medräknas i kedjan av på varandra följande anställningar i 5 a § LAS för att undvika att statliga arbetsgivare kan stapla olika typer av visstidsanställningar på varandra under lång tid.

Turordningsregler

SULF konstaterar att utredningens förslag om att "tillräckliga kvalifikationer" byts ut mot "kvalifikationer" medför att omplaceringsmöjligheten för lärare och forskare inom ramen för turordning vid arbetsbrist försvinner. Våra medlemmar har idag efter en inlärningsperiod möjligheter att omplaceras till annan anställning men det är inte många som över natten kan ta över en senare anställd kollegas arbetsuppgifter. I praktiken skulle det krävas att man redan utför samma forskning eller undervisning som andra lärare och forskare vilket inte förekommer. Om man därtill lägger de särskilda turordningsregler som gäller enligt det statliga turordningsavtalet där man i första steget ska utgå från "i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter" och förslaget om att arbetsgivaren ska kunna göra upp till fem undantag i turordningen så innebär utredningens förslag att turordningsreglerna för lärare och forskare sätts ur spel och att arbetsgivaren helt själv kommer kunna bestämma vem eller vilka som sägs upp vid arbetsbrist. Detta är något som riskerar att allvarligt skada forskningens och undervisningens frihet och det riskerar även att negativt påverka jämställdheten inom akademien (se nedan).

Kompetensutveckling

SULF ställer sig bakom Saco:s bedömning att de förslag som utredningen lägger fram är helt otillräckliga för att på något som helst sätt väga upp den försvagning av anställningsskyddet som förslås. Våra medlemmar har arbetsuppgifter där den kompetensutveckling som utredningen föreslår att arbetsgivarens skulle vara skyldig att erbjuda redan ingår. I arbetstidsavtalen för lärare ingår redan kompetensutveckling i arbetsuppgifterna. Utredningens förslag skulle således enbart innebära en försvagning av anställningsskyddet utan att anställningsbarheten skulle öka.

Förbundets inställning till utredningens förslag och egna förslag

SULF anser att utredningens förslag inte ska genomföras. Om de genomförs anser förbundet att staten ska undantas från bestämmelserna. Nedan redovisas hur förbundet ställer sig till de enskilda förslagen samt våra egna förslag till förändringar.

Förändrade turordningsregler

SULF **tillstyrker** att turordning även fortsättningsvis fastställs utifrån anställningstid.

SULF **avstyrker** att det vid lika anställningstid inte längre ska vara åldern som avgör placeringen i turordningen utan istället arbetsgivarens godtycke.

SULF **avstyrker** att undantag från turordningen får göras med fem arbetstagare var tredje månad. Det kommer rubba balansen mellan parterna och det kommer även ge arbetsgivaren möjlighet att handplocka medarbetare och risken för missgynnande av föräldralediga, sjuka, fackligt aktiva och äldre är uppenbar. Möjligheten för en statlig arbetsgivare att handplocka medarbetare strider även mot andemeningen i regelverket kring förtjänst och skicklighet.

SULF **avstyrker** att "tillräckliga kvalifikationer" byts ut mot "kvalifikationer" då det i praktiken innebär att anställningsskyddet i samband med turordning försvinner. Tolkning av begreppet "tillräckliga kvalifikationer" har vidare utarbetats i praxis under 40 års tid. Förbundet befarar att en förändring av begreppet kommer vara starkt processdrivande under många år framåt.

Ökat ansvar för kompetensutveckling

SULF **avstyrker** förslaget i sin helhet mot bakgrund av att det inte tillför något för våra medlemmar samtidigt som det kan befaras vara tvistedrivande och skapa ytterligare kostsam administration som inte är proportionerlig mot värdet av förslagen.

Lägre och mer förutsägbara kostnader vid uppsägning

SULF **avstyrker** att anställda hos arbetsgivare med färre än 15 anställda inte längre ska kunna ogiltigförklara uppsägning eller avsked. SULF anser att det är oacceptabelt att anställda akademiker skulle ha olika rättigheter beroende på verksamhetens storlek.

SULF **avstyrker** förslaget att en anställning ska upphöra vid uppsägningstidens slut även om en tvist om uppsägningens giltighet pågår såvida domstol inte beslutat om annat.

SULF **anser** att anställningsskyddet för professorer och lektorer ska stärkas för att skydda forskningen och undervisningens frihet (se ovan).

Balans i anställningsskyddet beroende på anställningsform

Som anges ovan kommer förslagen inte ha någon påverkan på balansen inom det statliga området även om de kan vara ett steg i rätt riktning på arbetsmarknaden i övrigt. Förbundet **anser** istället att den maximala tid man kan vara anställd på en tidsbegränsad anställning ska begränsas samt att de särskilda bestämmelser som på

detta område finns i högskoleförordningen ska utredas. Nedan anger förbundet hur vi ställer oss till de enskilda förslagen.

SULF **tillstyrker** att arbetstagare som har en allmän visstidsanställning ska ha företrädesrätt till återanställning enligt 25 § anställningsskyddslagen när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt mer än nio månader inom en treårsperiod i stället för tolv månader inom samma period.

SULF **tillstyrker** att företrädesrätten även ska gälla under en pågående anställning som varat i minst nio månader även om inte heller det förslaget i praktiken skulle få något genomslag vid statliga myndigheter. SULF vill dock påpeka att den arbetstagare som under en allmän visstidsanställning använder sin företrädesrätt till att få en provanställning riskerar att få en både kortare och osäkrare anställning än den tidigare allmänna visstidsanställningen.

SULF **avstyrker** att det ska krävas att arbetstagaren anmäler intresse för att få en tillsvidareanställning genom företrädesrätten.

Jämställdhetskonskvensanalys

Om förslagen genomförs finns det stor anledning att befara att arbetstagare som är sjukskrivna och föräldralediga kommer riskera att förlora sin anställning när anställningsskyddet försvagas och arbetsgivaren därigenom får stora möjligheter att välja vilka som ska sägas upp. Eftersom fler kvinnor än män är sjukskrivna och föräldralediga riskerar förslagen att vara negativa för jämställdheten på arbetsmarknaden.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Mats Ericson'.

Mats Ericson,
Förbundsordförande