

Justitiedepartementet

2024-04-12

REMISSVAR

Ett starkare skydd för offentliganställda mot våld, hot och trakasserier (SOU 2024:1)

Ert dnr Ju2024/00057

Sveriges universitetslärare och forskare, SULF, har givits möjlighet att lämna remissvar på ovanstående utredning.

SULF vill inledningsvis framhålla att förbundet ser positivt på att skyddet för offentlighetsanställda blir starkare. Utvecklingen har tyvärr gått mot att fler drabbas av hot och hat i arbetet vilket leder till en rad negativa effekter såsom svårigheter att rekrytera personal till många verksamheter, sämre arbetsmiljö och en risk för otillbörlig påverkan vilket i sin tur påverkar tilliten till offentlig verksamhet.

Samtidigt kan vi notera att regeringen genom Tidöavtalet driver en linje som riskerar gå i motsatt riktning mot det man här vill åstadkomma. SULF tänker då främst på förslaget om att införa någon form av tjänstemannaansvar. Det är något som riskerar att öka hot och påtryckningar mot offentliganställda och som därför kan öka risken för otillbörlig påverkan. Det är således viktigt att de förändringar i lagstiftningen som föreslås inte motverkar varandra.

Utredningen föreslår i huvudsak att det straffbara området för hot mot tjänsteman utvidgas så att de avser fler situationer än idag samt att även tjänstemannens närstående ska skyddas. SULF har dock viss oro huruvida förslagen om att utvidga det straffbara området verkligen kommer leda till ett större skydd utan att det snarare kommer leda till långt fler anmälningar om exempelvis förolämpning som inte kommer hinna utredas.

SULF har bedömt de konkreta förslagen utifrån den situation som våra medlemmar befinner sig vid lärosäten i Sverige.

Förbundet vill framförallt lyfta fram två aspekter som påverkar det skydd som våra medlemmar kan få på ett sätt som gör att förslagen blir mindre verkningfulla.

Det ena är att man anknyter till begreppet "utbildningspersonal" inom högskolan och att man där refererar till vad som framförs i prop. 2022/23:106. Där framhålls att det finns anställda med samhällsnyttiga funktioner som kan behöva ett starkare skydd trots att de inte i någon större utsträckning utöver myndighet. Den definition av utbildningspersonal som där görs innebär dock att många som undervisar inom



högskolan inte omfattas av skyddet. I den tidigare propositionen sägs att det endast är personer som har hand om utbildning som ska omfattas varpå man refererar till högskolelagen 3 kap. 1, 2 och 6 §§. Det innebär i sin tur att skyddet endast omfattar innehavare av befattningar som klassificeras som lärare enligt 4 kap. högskoleförordningen, det vill säga professorer, lektorer, biträdande lektorer samt de kategorier av anställda som det enskilda lärosätet har klassificerat som lärare i sin anställningsordning. Problemet är att dessa anställningsordningar uppvisar stora variationer i vilka befattningar som anses vara lärarbefattningar. Det gör att många som bedriver undervisning i stor utsträckning såsom forskare, postdoktorer och doktorander faller utanför det utvidgade skyddet för utbildningspersonal. SULF noterar här att det i propositionen (prop. 2022/23:106) framförs att skyddet inte ska omfatta de som uteslutande har andra arbetsuppgifter än undervisning (s.k. TA-personal). I realiteten har väldigt många av de som anses vara TA-personal (utifrån att de inte är lärare i den lokala anställningsordningen) arbetsuppgifter inom undervisning. Utöver de grupper som nämns ovan deltar också annan personal i undervisning såsom bibliotekarier.

Eftersom den som inte är lärare inte heller får sätta betyg (vara examinator) ägnar de sig heller inte åt myndighetsutövning och får därmed inte heller skydd genom att utöver myndighet. När det gäller utbildning på lägre nivå än högskolan förefaller det som att skyddet omfattar betydligt fler grupper av anställda såsom personal som arbetar med skolmåltider. SULF menar därför att det idag råder en inkonsekvens som negativt påverkar personal som arbetar med undervisning inom högskolan.

Detta problem skulle kunna åtgärdas antingen med en utökad definition av begreppet "utbildningspersonal" eller genom att lärosätena i sina anställningsordningar inkluderade alla befattningar där undervisning normalt ingår i kategorin lärare.

SULF vill med detta sagt belysa att det för oss är oklart vilket skydd anställda vid lärosäten som inte har staten som huvudman (t.ex. Chalmers, Högskolan i Jönköping och Handelshögskolan) har inte minst mot bakgrund av att sådana lärosäten inte fullt ut omfattas av högskolelagen samt att de inte har någon skyldighet att ha en lokal anställningsordning som anger vilka grupper som är lärare. Detta bör belysas ytterligare i det fortsatta arbetet.

En annan aspekt som SULF vill framhålla är att en stor del av de hot och trakasserier som riktas mot anställda inom högskolan inte har något med undervisningsmoment att göra utan är kopplat till den forskningsverksamhet som bedrivs. Såsom vi uppfattar det omfattas inte forskningsverksamhet i begreppet "samhällsnyttiga funktioner" enligt definitionen i prop. 2022/23:106. Att forskare drabbas blev tydligt under pandemin där det finns exempel på att man avstod från att bedriva forskning kring Covid-19 eller avbröt sådan forskning på grund av de hot och det hat vissa forskare utsattes för. Ofta drabbar denna problematik forskare som verkar inom områden som av vissa uppfattas som kontroversiella såsom klimatforskning och genusvetenskap. SULF uppfattar att de förslag som läggs inte kommer att förstärka möjligheten att skydda forskningsverksamhet vilket riskerar att många avstår från att bedriva viss forskning eller i vart fall att sprida sin forskning till samhället vilket äventyrar lärosätenas samverkansuppdrag.

Som framhålls i utredningen är hot och trakasserier, enligt den undersökning SULF genomfört i samarbete med SUHF och Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet, tyvärr vanligt förekommande även om våld är ovanligt. En stor

del av detta kommer från studenter. Problemet är således stort och behöver tas på allvar. En frågeställning som rests i sammanhanget är om det idag är för svårt att stänga av eller avskilja studenter som uppträder olämpligt och som stör undervisningen eller hotar personal eller andra studenter.

Som nämns ovan är SULF inte övertygat om att förslagen kommer att leda till att situationen förbättras varför det är viktigt att arbetsgivaren tillsammans med skyddsombud, fackliga organisationer och studentorganisationer fortsätter att arbeta med arbetsmiljöfrågor och i att främja en god dialog mellan medarbetare och mellan medarbetare och studenter. Samtidigt behöver stödet från arbetsgivarna till de som drabbas av hot och hat från utomstående aktörer bli bättre. Här finns idag också oklarheter kring arbetsgivarens ansvar i de fall den som utöver påtryckningar, hot eller våld mot en anställd är en tredje man.

Lars Geschwind
Förbundsdirektör

Robert Andersson
Förhandlingschef