

Rektorers avgångsvillkor –

analys och rekommendationer

Rapport från en av SUHF:s styrelse tillkallad utredning

Utredare: *Jörgen Tholin*, universitetsdirektör vid Göteborgs universitet, tidigare rektor för Högskolan på Gotland, och *Curt Karlsson*, f.d. universitetsdirektör vid Linköpings universitet

Styrelsen för Sveriges Universitets- och Högskoleförbund

Undertecknade som erhållit i uppdrag att utreda vissa frågor rörande avgångsvillkor för rektorer vid universitet och högskolor samt formulera rekommendationer om sådana villkor överlämnar härmed sin rapport "Rektors avgångsvillkor – analys och rekommendationer". Vi anser oss härmed ha fullgjort vårt uppdrag.

Ulricehamn och Mjölby den 13 mars 2017

Jörgen Tholin

Curt Karlsson

Innehållsförteckning

Sammanfattning	4
Problemet	4
Uppdraget	4
Terminologi	4
Kort bakgrund	5
De nya reglerna i korthet	6
Vårt arbetssätt	6
Behålla eller lämna grundanställningen	7
Vem är behörig att som arbetsgivare bestämma avgångsvillkoren för en rektor?	7
Karaktären av våra förslag till rekommendationer	8
Former för reglering	8
När bör en reglering av rektors avgångsvillkor företas?	9
Grundanställning vid eget eller annat lärosäte	10
"Flytt" av grundanställning	10
Tjänstledighet från grundanställning	12
Lön	13
Löneutveckling	14
Andra anställningsförmåner än lön	14
Arbetskyldighet	15
Återetableringsvillkor	15
Resurser att disponera efter avgång som rektor	16
Stationeringsort och tjänsteställe	17
Bisyssla	17
Organisatorisk placering av grundanställningen	18
Finansiering av lönekostnader och andra kostnader i grundanställningen	18
Avtalstid	19
Avtal till 65 eller 67 års ålder	19
Avtal med unga rektorer	20
Förnyelse av avtal	20
Ändringar/tillägg under löpande avtalsperiod	21
Former för hantering av tvister om avtalet	21
Avtal mellan lärosäten	21
Avtal som inkluderar sjukvårdshuvudman	22
Bilaga 1: Sammanställning av rekommendationer	23

Sammanfattning

I denna rapport redovisar vi hur lokala avtal och kompletterande beslut bör utformas för att åstadkomma skäliga villkor för de rektorer inom högskolan som på grund av innehav av grundanställning som professor/lektor inte blir delaktiga av de avgångsvillkor som gäller för övriga statliga myndighetschefer enligt den förordning härom som nyligen trätt i kraft. I ett antal rekommendationer anger vi vilka frågor som bör eller kan regleras i avtal mellan lärosätets styrelse och rektor och vilka kompletterande beslut som styrelsen bör fatta. Bland de frågor vi behandlar märks möjligheten till tjänstledighet från grundanställningen, s.k. flytt av grundanställning mellan lärosäten, rätt till bibehållen lön under viss minsta tid efter avgången som rektor, rätt till stöd för återetablering som lärare och forskare eller för annan yrkeskarriär samt olika möjligheter att bestämma arbetskyldigheten i grundanställningen efter avslutad rektors-period. Vi anger också vilka frågor som behöver regleras genom avtal mellan berörda lärosäten, om grundanställningen för den avgångne rektorn är knuten till ett annat lärosäte än det där hen varit rektor. Våra samlade rekommendationer om avtalsfrågor resp. myndighetsbeslut, inalles 24, återfinns i bilaga. I huvudtexten återges de successivt som avslutning av resp. textavsnitt.

Problemet

För statliga myndighetschefer gäller fr.o.m. den 1 januari 2017 nya bestämmelser om villkoren efter det att chefsanställningen upphört. De nya reglerna gäller också för rektorer vid de statliga lärosätena, om de inte under tiden för rektorsanställningen innehavt en grundanställning, som de varit tjänstlediga från. En återgång till en sådan grundanställning kan innebära jämförelsevis dåliga villkor ifråga om såväl lön som arbetsuppgifter, väsentligt sämre än för övriga myndighetschefer för vilka de nya reglerna gäller. Oklarheten, eller, annorlunda uttryckt, rättsosäkerheten kan vara betydande.

Uppdraget

Vårt uppdrag är att ta fram ett förslag till rekommendationer för lösningar av de olika problem som uppträder i sammanhanget, något som kan avse såväl det enskilda lärosätets hantering av problemen som, i vissa fall, överenskommelser mellan lärosäten. Rekommendationerna ska avse områden som hantering av tjänstledighet, flytt av grundanställning och s.k. återetableringsstöd. De förslag till rekommendationer som vi tar fram ska enligt direktiven ligga i paritet med de ovan nämnda nya reglerna. Detta innebär bl.a. att en period om 24 månader med bibehållen inkomstnivå, bekostad av det lärosäte där rektorn varit verksam som myndighetschef, bör ingå.

Terminologi

Som redan framgått använder vi benämningen "grundanställning" som beteckning på den anställning, typiskt som lärare, som de flesta blivande rektorer innehar, i stället för den mer

frekvent använda benämningen "bottentjänst". Det främsta skälet härtill är att begreppet "tjänst" sedan länge utmönstrats ur författningar och kollektivavtal. Den vanligaste grundanställningen för rektorer är som professor, men anställningar som lektor är inte ovanliga. För att undvika språkliga otympligheter använder vi i fortsättningen benämningarna professor resp. professor när vi syftar på rektorernas grundanställning resp. innehavaren av densamma men inkluderar därvidlag också lektorat och lektor. I ett avsnitt, det om "flytt" av grundanställningen, skiljer vi dock mellan det fall att grundanställningen är en professor resp. ett lektorat, eftersom de rättsliga förutsättningarna i de båda fallen delvis är olika.

Kort bakgrund

Rektorerna inom den statliga svenska högskolan behandlades länge av regeringen helt annorlunda än övriga myndighetschefer. De respekterades utan tvivel som akademiska ledare men sågs med åtminstone ambivalens när det gällde det egentliga chefsuppdraget. Rekryteringen var länge ensidig i den meningen att rektor rekryterades från det egna lärosätet, typiskt sett från en professor som hen var tjänstledig från. Länge återspeglades regeringens syn på rektorerna i den återhållsamma lönesättningen. Förhållandet att den avgående rektorn regelmässigt kunde återgå till sin professor ledde till att regeringen inte såg något skäl att tillhandahålla och finansiera särskilda villkor. De nya regler som nu fastställts av regeringen visar detta på så sätt att den nya förordningen (SFS 2016:411) om tjänstepension, inkomstgaranti och avgångsvederlag till myndighetschefer innehåller övergångsbestämmelser rörande fortsatt tillämpning av tre tidigare generationer av förmånsförordningar, av vilka ingen gällt för rektorerna.

Men rekryteringen av rektorer har successivt kommit att ske i andra mönster än tidigare. För det första har först de nya (efter 1977) högskolorna och numera också universiteten kommit att ofta rekrytera rektor från något annat lärosäte, något som i regel fört med sig att den grundanställning som rektor har (och är tjänstledig från) finns vid ett annat lärosäte än det där vederbörande blivit rektor. För det andra sker också rekrytering av rektor från andra sektorer, t.ex. näringslivet eller kulturlivet, vilket innebär att rektor saknar grundanställning. För det tredje har rektorssysslan professionaliserats i så mening att ett antal rektorer går från den ena rektorstjänsten till den andra eller tredje. Under samma period har regeringen successivt förändrat sin syn på rektorerna och torde få sägas numera behandla dem som fullvärdiga myndighetschefer, något som reflekterats i lönesättningen och nu, i viss mån, också ifråga avgångsvillkoren.

SUHF uppmärksammade tidigt problemen med rektorernas villkor och utredde 2008 frågan genom Ingebert Täljedal, tidigare rektor vid Umeå universitet, Kerstin Norén, då rektor för Karlstads universitet, och Curt Karlsson, då universitetsdirektör vid Linköpings universitet. Förslagen hamnade i ett vänteläge, först på grund av autonomiutredningen och den på denna grundade propositionen, och sedan i avvaktan på regeringens hantering av den av justitierådet Sten Heckscher företagna utredningen om myndighetschefernas villkor (SOU 2011:81), vars förslag om avgångsförmåner lett till beslut först under år 2016 med verkan fr.o.m. den 1 januari 2017. Under år 2014/2015 tillfördes ytterligare material genom den

utredning om utvecklad ledning av universitet och högskolor (SOU 2015:92) som genomfördes av professorn Kåre Bremer, tidigare rektor för Stockholms universitet.

De nya reglerna i korthet

Den nya förordningen innehåller bestämmelser om rätt till avgångsförmåner för dem som har en tidsbegränsad anställning som chef för en myndighet som lyder direkt under regeringen. Den gäller således – i princip – också rektorer för statliga lärosäten. Men den ska inte tillämpas på den som vid tidpunkten för tillträdet av anställningen som myndighetschef är tjänstledig från annan statlig anställning, dvs för den grupp av rektorer som har en grundanställning. Men en mindre grupp av rektorer, bl.a. och oftast de som är rektorer vid konstnärliga högskolor, blir delaktiga av förmånsvillkor enligt förordningen.

Eftersom våra rekommendationer om villkor, enligt direktiven, ska ligga i paritet med dem som gäller för de rektorer för vilka den nya förordningen ska tillämpas, finns det skäl att i korthet notera villkoren för den senare gruppen. Generellt sett gäller att för att förmåner enligt förordningen ska utgå krävs det att myndighetschefen haft en eller flera chefsanställningar oavbrutet under sex år och inte erbjudits fortsatt anställning i den befattning som hen lämnat. För den som vid chefsanställningens upphörande uppnått 61 års ålder utgörs avgångsvillkoret av en pensionslösning med inkomstgaranti. Till den som är yngre utbetalas i stället ett avgångsvederlag i högst två år. Vederlaget motsvarar lönen den sista månaden i chefsanställningen. Såväl inkomstgarantin (för den som är äldre) som avgångsvederlaget (för den som är yngre) minskas med inkomster av anställning som är pensionsgrundande m m.

Vår grundläggande bedömning är att villkoren för de rektorer som återgår till sin grundanställning bör vara bättre än för de rektorer som blir delaktiga av förmåner enligt den nya förordningen, eftersom den förra gruppen har en fortsatt arbetsskyldighet.

Vårt arbetssätt

Vi inledde med att vända oss till de statliga lärosätena med en hemställan att få ta del av beslut eller överenskommelser som träffats om avgångsvillkoren för rektorer som efter avslutad rektorsperiod återgått till sin grundanställning som professor. I stort sett samtliga lärosäten besvarade vår förfrågan genom att antingen översända information om de beslut eller avtal som förekommit eller meddela att frågan hittills inte varit aktuell. Den höga svarsfrekvensen bör ha inneburit att vi kommit i kontakt med åtminstone 95 % av alla tillämpade lösningar.

Parallellt med materialinsamlingen genomförde vi samtal i ämnet med företrädare för regeringskansliet, dels Claes Lindgren, chef för enheten för statlig arbetsgivarpolitik inom finansdepartementet, dels Kerstin Jacobsson, departementsråd inom utbildningsdepartementet. Vi träffade också ledande företrädare för SULF, förbundsdirektören Git Claesson Pipping och ombudsmannen Björn Birath, och tog del av deras erfarenheter i form av svårigheter vid vissa lärosäten att komma överens om avgångsvillkoren. Vi besökte också på

tidigt stadium Arbetsgivarverket för samtal med chefsjuristen Karl Pfeifer om möjligheten till avtalslösningar av frågor som aktualiserats i vårt uppdrag. I en senare vända fick vi möjlighet till en värdefull överläggning med Sten Heckscher, tidigare som nämnts justitieråd men också ordförande i styrelsen för Stockholms universitet och utredare av myndighetschefernas villkor. Vi samtalade även med Kåre Bremer, förutvarande rektor vid samma universitet, vars nämnda utredning av frågor rörande ledningen av universitet och högskolor bidragit med underlag av värde för vårt arbete. Vi bedömer att vi genom insamlandet av material och de angivna samtalen fått en adekvat grund för våra bedömningar.

Behålla eller lämna grundanställningen

Som framgått av ett föregående avsnitt är förekomsten av en grundanställning helt avgörande för villkoren för tiden efter det att rektorsanställningen upphört. Den som tillträder en rektorsanställning och vill kunna komma i åtnjutande av avgångsförmåner enligt den nya förordningen MÅSTE ha ansökt om och beviljats entledigande från sin grundanställning senast dagen innan tillträdet. I annat fall slår undantagsreglerna till och rektorn ifråga är inte berättigad till några förordningsbestämda avgångsförmåner. Det är mycket viktigt att styrelseordföranden i så god tid som möjligt fäster den blivande rektorns uppmärksamhet på denna valsituation. Om rektorn väljer att lämna sin grundanställning bortfaller alla behov av lokal reglering. Allt vad vi skriver i följande avsnitt av denna rapport förutsätter att rektorn har valt att behålla grundanställningen.

Många rektorer får ytterligare ett förordnande, om tre år, efter den första sexåriga perioden. Detta förordnande ska inte – enligt vad vi inhämtat från en auktoritativ källa inom regeringskansliet – anses spegla en ny anställning, även om beredningsförfarandet inom lärosätet kan vara nog så omfattande. Detta innebär att rektor inte har rätt till ett nytt val av villkorspaket vid sin avgång, mellan förordningens villkor resp. lokalt överenskomna villkor. Förordningen tillämpas visserligen av Statens Pensionsverk, men det troliga är att verket därvid kommer att tolka den på nu angivet sätt. Den som övergår från en anställning som rektor till en annan chefsanställning (rektor eller generaldirektör etc) torde däremot anses tillträda en ny anställning och därmed ha möjlighet att avstå från sin grundanställning och kvalificera sig för avgångsförmåner enligt förordningen.

Rekommendation nr 1: Styrelsens ordförande ska uppmärksamma den blivande rektorn på valet mellan lösningar för avgångsvillkoren. Detta bör ske även om vederbörande kommer direkt från en annan anställning som rektor.

Vem är behörig att som arbetsgivare bestämma avgångsvillkoren för en rektor?

Lön och andra löneförmåner för en rektor fastställs av regeringen. Men avgångsvillkoren för en rektor som inte omfattas av den nya förordningen gäller de villkor som är förenade med grundanställningen som professor. Regeringskansliet har med stor tydlighet klargjort att dessa villkor är en lokal fråga. Om ingen reglering av villkoren sker på förhand torde det ankomma på den som är rektor vid det lärosäte till vilket grundanställningen är knuten att fastställa villkoren sedan den avgångne rektorn återgått till grundanställningen. Detta är

med förutsebarhet och rättssäkerhet i åtanke inte någon bra lösning. Inte sällan kan också jäv göra sig gällande och kunna drabba i stort sett alla potentiella aktörer inom lärosätet.

En lösning som valts i ett antal fall under åren har inneburit att styrelsens ordförande – på delegation från styrelsen - beslutat eller träffat en överenskommelse med rektorn om vederbörandes villkor efter att hen lämnat anställningen som rektor. Professor Anders Stening utredde frågan för några år sedan och kom fram till att styrelsens ordförande kunde anses ha en implicit delegation från regeringen att reglera hithörande frågor. Sten Heckscher har vid våra överläggningar hänvisat till den övergripande formuleringen i 2 § högskolelagen om styrelsens ansvar för lärosätets alla angelägenheter samt förteckningen över styrelsens arbetsuppgifter i 2 kap. 2 § högskoleförordningen som grund för det handlingsutrymme som erfordras för att styrelsen ska kunna anses ha befogenhet att reglera rektors avgångsvillkor. Vår bedömning är att den av Heckscher angivna grunden framstår som mera robust från rättslig utgångspunkt och därför vara den som åberopas.

Det bör således vara lärosätets styrelse som ansvarar för regleringen av rektors avgångsvillkor. Vi anser att detta bör ske genom att styrelsen godkänner inriktningen av villkoren och de ungefärliga värdena för de parametrar som ska konstituera villkoren samt uppdrar åt ordföranden att i den form som anges nedan fastställa dem i en dialog med rektorn. Den slutliga överenskommelsen förutsätts sedan redovisas för styrelsen.

Karaktären av våra förslag till rekommendationer

De förslag till rekommendationer som vi avger i det följande avser områden som enligt vår mening ska, bör eller kan regleras (utan att nödvändigtvis ses som uttömmande). I den mån vi anger parametervärden (nivåer) är vårt syfte att ange normalvärden. Den styrelse som önskar vara mer generös, generellt eller i det enskilda fallet, bör givetvis känna sig oförhindrad därtill. Och på samma sätt bör det, åtminstone med hänvisning till särskilda skäl, vara möjligt att i det enskilda fallet avvika nedåt från normvärdet. Vi bedömer att en sådan frihet att hantera rekommendationerna snarare stärker än försvagar dem och därför säkerställer deras tillämpning också under en längre tid.

En del av de frågor som vi berör i våra rekommendationer gäller lämplighets- eller skälighetsbedömningar och bör i första hand relateras till den nya förordningen. Andra har för sin lösning krävt en analys av rättsläget. I valet mellan alternativ har vi eftersträvat lösningar som står på en så solid rättslig grund som möjligt. Detta innebär fortfarande att lösningarna kan utsättas för kritik. Men de kan försvaras med goda argument. Längre än så går det knappast att komma, eftersom högskoleförfattningarna av principiella skäl inte är särskilt detaljerade. Rättsläget formas i stället successivt genom tillämpning och med utrymme för sakligt motiverade skillnader mellan olika enskilda fall.

Former för reglering

Avgångsvillkoren för rektor kan fastställas på i princip två olika sätt; båda har tillämpats vid lärosätena. Det ena innebär att lärosätet fattar ett ensidigt beslut om villkoren, självfallet

efter samtal med rektorn. Det andra sättet är att lärosätet träffar ett avtal, en s.k. individuell överenskommelse, med rektorn. Vid samtal med Arbetsgivarverkets chefsjurist Karl Pfeifer har denne bekräftat att lärosätet har denna möjlighet. Som framgått av föregående avsnitt kan lärosätets befogenhet, på grund av jävsskäl, utövas enbart av styrelsen eller på dess vägnar, efter delegation, av styrelsens ordförande. Ytterligare en möjlighet skulle kunna vara att träffa ett kollektivavtal om den enskilde rektorns avgångsvillkor, dvs ett avtal med de fackliga organisationerna. Men detta är en opraktisk lösning, eftersom lärosätet i så fall, hos Arbetsgivarverket, måste begära och erhålla befogenhet att träffa ett sådant kollektivavtal.

Efter samtal med Pfeifer och Heckscher förordar vi att lärosätena reglerar rektors avgångsvillkor genom en individuell överenskommelse. En sådan kännetecknas – vid en jämförelse med beslutsmodellen – av en högre grad av ömsesidighet ifråga om rättigheter och skyldigheter. Riskerna minskar därmed för att en ny styrelse ifrågasätter olika villkor. Vidare kan former för ändringar och tillägg samt tvistelösning lätt byggas in i ett avtal.

Rekommendation nr 2: Avgångsvillkoren för rektor regleras i ett avtal mellan styrelsen och rektor. Detta är en grundläggande rekommendation som en stor del av de övriga rekommendationerna vilar på.

När bör en reglering av rektors avgångsvillkor företas?

Den som utses till rektor utan att ha någon grundanställning att återgå till efter att rektorsanställningen upphört får villkor enligt den nya förmånsförordningen. Rektorskandidaten kan således redan innan hen accepterar att bli rektor överblicka hur avgångsvillkoren ser ut. Vår principiella uppfattning är att den som föreslås till anställning som rektor och har en grundanställning bör ges en likvärdig möjlighet till bedömning av villkoren efter avslutad rektorsanställning. Detta kräver – något som torde innebära en rejäl ambitionsnivåhöjning – att det lokala avtalet om avgångsvillkoren träffas *innan* styrelsens förslag till rektor expedieras till regeringen och således ses som en del av det samlade villkorspaket som erbjuds rektorskandidaten. Det nämnda avtalet måste naturligtvis förse med förbehåll för att den avsedde rektorn utses av regeringen och tillträder sin anställning, men detta är inget egenomligt villkor, många avtal är försedda med dylika villkor. Vi är införstådda med att det i nuläget ter sig som en svår uppgift att formulera ett lokalt avtal om avgångsvillkoren, både för rektorskandidaten och för styrelsen, men vill uttrycka den förhoppningen att de rekommendationer som vi formulerar i denna rapport ska utgöra ett tillräckligt stöd för bedömningen av vad som bör regleras och på vilket sätt det bör ske. Som vi anger i det följande är det fullt möjligt att komplettera eller företa ändringar i avtalet, om båda parter är ense om detta.

Rekommendation nr 3: Det ideala förfarings sättet är att styrelsen träffar avtal med den blivande rektorn som ett avslutande led i rekryteringsprocessen, innan styrelsen lämnar sitt förslag till rektor till regeringen. Om detta inte skett bör regleringen ske snarast möjligt därefter.

Grundanställning vid eget eller annat lärosäte

Rektor kan ha sin grundanställning vid det lärosäte där hen är rektor eller vid ett annat lärosäte. I utgångsläget beror detta givetvis på om styrelsen vid rekryteringen stannat för en intern eller en extern kandidat. Regleringen av rektorns avgångsförmåner underlättas av om grundanställningen finns vid det egna lärosätet. Om det finns rimliga förutsättningar och om rektorn samtycker bör styrelsen ta initiativ till en "flytt" av grundanställningen på det sätt som beskrivs i följande avsnitt. Men situationen kan också vara den att en professur i det ämne som rektorn representerar framstår som främmande för det lärosäte där vederbörande är rektor eller att rektorn med hänvisning till professionella och/eller sociala preferenser föredrar att kunna återgå till det lärosäte där hen innehavt sin grundanställning och således inte vill att den ska flyttas.

Rekommendation nr 4: Om rektorns grundanställning är knuten till ett annat lärosäte bör styrelsen på ett tidigt stadium väcka frågan om en "flytt" till det lärosäte där hen ska vara rektor, eftersom utformningen av de avtalsmässiga lösningarna om avgångsförmåner påverkas kraftigt av vilket förhållande som gäller ifråga om grundanställningen med avseende på vilket lärosäte som är arbetsgivare för innehavaren.

"Flytt" av grundanställning

Frågan om hur en grundanställning kan flyttas mellan lärosäten har varit föremål för diskussioner på många håll. Vår bedömning är att det föreligger två olika situationer som kräver olika lösningar. I beskrivningen nedan skiljer vi också mellan om grundanställningen är en professur eller ett lektorat.

Den ena situationen har som grundläggande förutsättning att grundanställningen, som i detta fall alltid är en professur, innehas med fullmakt eller s.k. fullmaktsliknande villkor, vilket förutsätter att den tillträtts före den 1 januari 1999. Vår uppfattning är att sådana anställningar flyttas från det ena lärosätet till det andra genom ett regeringsbeslut. Regeringen har visserligen förklarat sig obenägen att medverka till flytt av tjänster, men vi har inte kunnat uppfatta någon annan korrekt lösning. En ny anställning av det slag som berörs i nästa stycke kan inte fördes med fullmaktsvillkor. Enda sättet att hantera situationen är därför att flytta den befintliga anställningen. Antalet sådana ärenden får bedömas minska i rask takt och upphöra inom ett fåtal år.

Om professuren tillträtts efter den 31 december 1998 är situationen annorlunda. Det är i dessa fall inte nödvändigt att flytta anställningen – det är tillfyllest att åstadkomma en exakt likadan genom lokala beslut, något som inte är möjligt om det handlar om en fullmaktsanställning. Proceduren ser ut som följer.

Styrelsen inrättar en ny professur med exakt samma ämnesbenämning som den som gäller för rektorns grundanställning. Enligt 6 § första stycket anställningsförordningen ska en myndighet som avser att genomföra ett anställningsförfarande på något lämpligt sätt informera om detta så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla detta till myndigheten inom en viss tid. Men enligt tredje stycket i samma paragraf behöver

information inte lämnas, om särskilda skäl talar mot det. Med hänvisning till nyssnämnda regel konstaterar styrelsen att det föreligger särskilda skäl att inte informera om den lediga anställningen. De särskilda skälen utgörs av att inrättandet och tillsättandet av den nya professuren syftar till att i reell mening flytta rektors grundanställning från det ena lärosätet till det andra.

Vid anställning av en professor ska – enligt 4 kap. 6 § högskoleförordningen - sakkunnigbedömning om de sökandes skicklighet hämtas in, om det inte är uppenbart obehövt för prövning av skickligheten. Eftersom den nyinrättade professuren har getts exakt samma ämnesbenämning som grundanställningen vid det andra lärosätet kan styrelsen konstatera att sakkunnigbedömning är uppenbart obehövt och besluta att tillsätta den nya professuren med den enda kandidaten, rektorn. Den relaterade processen kan med fördel genomföras inom ramen för ett enda ärende i styrelsen. Att styrelsen kan anses vara behövt att fatta de nämnda besluten sammanhänger med att alla andra tänkbara aktörer och organ får bedömas vara jäviga, varför samtliga beslut måste skjutas uppåt från rektorsnivån, där frågan eljest hör hemma, till styrelsen. Vi vill understryka att den relaterade processen kan användas fullt ut på det beskrivna sättet enbart under de förutsättningar som vi angett.

Det är möjligt att den lokalt beslutade anställningsordningen innehåller enstaka moment som kommer i konflikt med den av oss förordade proceduren och inte kan avfärdas med hänvisning till jäv. Anställningsordningen är emellertid beslutad av lärosätets styrelse. Om det uppstår en sådan regelkonflikt bör styrelsen konstatera att dess beslut fattas med avsteg från anställningsordningen i denna del.

Om grundanställningen avser ett lektorat kan samma förfaringssätt tillämpas, dock behövs inget beslut om undantag från föreskrifter i högskoleförordningen, eftersom denna saknar regler om förfarandet vid anställning av en lektor. Däremot torde ett beslut om avsteg från den lokala anställningsordningen erfordras också i detta fall.

Vi har noterat försök att genom avtal mellan lärosäten hantera ”flytten” av grundanställningen mellan dem. Efter samtal med främst Heckscher ställer vi oss skeptiska till möjligheten att träffa avtal om hur bindande författningar ska tillämpas. Vi ser heller inget skäl i detta fall för en avtalslösning eftersom den modell som vi angett ovan på ett mycket enkelt och smidigt sätt leder till den eftersträvade lösningen.

Rekommendation nr 5: Om den grundanställning som rektorn innehar och som ska flyttas från annat lärosäte innehas med fullmakt eller fullmaktsliknande villkor ska styrelsen hemställa hos regeringen om ett beslut om flytt av anställningen till det egna lärosätet.

Rekommendation nr 6: Om den grundanställning som professor som rektorn innehar vid annat lärosäte ska ”flyttas” till det egna lärosätet bör styrelsen förfara på följande sätt: Inrätta en exakt likadan professur, besluta att det med hänvisning till särskilda skäl inte ska lämnas någon information om att den är ledig, konstatera att sakkunnigbedömning är uppenbart obehövt och tillsätta professuren med den enda kandidaten, rektorn. Lämpligen bör styrelsen notera att beslutet fattas med avsteg från den lokala anställningsordningen. Om grundanställningen är ett lektorat tillämpas ett liknande, ehuru förenklat, förfarande.

Tjänstledighet från grundanställning

Tjänstledighet var tidigare inget problem över huvud taget. Numera är det inte lika självklart. Den kärva grundregeln finns i 11 § första stycket i lagen om offentlig anställning (LOA) och stadgar att om en statligt anställd arbetstagare får en ny statlig anställning upphör den första anställningen om inte annat följer av kollektivavtal. I andra stycket samma paragraf anges emellertid att, om det finns särskilda skäl, får beslutas att anställningen inte skall upphöra, vilket indirekt anger att tjänstledighet kan beviljas. – I gällande kollektivavtal, villkorsavtal-T, anges i 2 § att den som har en tillsvidareanställning som omfattas av avtalet ska beviljas ledighet, dock längst två år, för att ha en annan anställning som omfattas av avtalet för bestämd tid. Om arbetsgivaren anser att särskilda skäl föreligger kan längre ledighet beviljas. – Slutligen kan nämnas att enligt 10 b § tjänstledighetsförordningen får en arbetstagare beviljas tjänstledighet, om det finns särskilda skäl för det och det kan ske utan olägenheter för myndighetens verksamhet.

En summering av ovan angivna författnings- och avtalsregler är att den som erhållit en anställning som rektor har rätt till tjänstledighet från sin grundanställning under två år, men en fortsatt tjänstledighet förutsätter att arbetsgivaren beviljar den med hänvisning till särskilda skäl. En konsekvens härav är att en rektor kan tillträda sin anställning som myndighetschef med en grundanställning och därför vara diskvalificerad från avgångsvillkor enligt den nya förmånsförordningen och därefter, under resans gång, bli vägrad tjänstledighet från sin grundanställning. Om hen då inte omedelbart återgår till sin professur förlorar hen den och därmed faller hela den lokala uppgörelsen om avgångsvillkor eftersom denna bygger på att rektorn har en grundanställning att återgå till. Detta är självfallet inget problem om professuren finns vid det lärosäte där rektorn har sin chefsanställning – det är svårt att föreställa sig att den styrelse som träffat överenskommelse med rektor om avgångsvillkor skulle sätta denna ur spel genom att vägra tjänstledighet efter de två inledande åren, när rätt till ledighet föreligger. Men om grundanställningen finns vid ett annat lärosäte skulle en sådan situation kunna uppstå, t.ex. för att förmä rektorn ifråga och berörd styrelse att verka för en flytt av professuren. Även andra, måttligt etiska, överväganden skulle kunna komma in i bilden.

Vår bedömning är att det är värdefullt att lärosäten kan rekrytera rektorer inom hela högskolesystemet och att de som rekryteras inte ska behöva ge upp sin akademiska förankring eller tvingas till obekväma personliga levnadsvillkor. Tjänstledighet från grundanställning bör därför beviljas, även fortsättningsvis, med hänvisning till särskilda skäl, under hela den period som rektorsanställningen varar. De särskilda skälen avser den nytta för det samlade högskolesystemet som en sådan gemensam tjänstledighetspolicy ger upphov till.

Rekommendation nr 7: Den som är rektor vid ett lärosäte ska, med hänvisning till särskilda skäl, beviljas tjänstledighet från sin grundanställning för den tid som rektorsanställningen omfattar, oavsett om grundanställningen är knuten till eget eller annat lärosäte.

Lön

Enligt våra direktiv ska våra rekommendationer ligga i paritet med de som gäller för rektorer som har avgångsvillkor med stöd av den nya förmånsförordningen. Detta innebär ifråga om lönen att de lokala överenskommelserna om avgångsvillkor bör innehålla en bestämmelse som tillförsäkrar den rektor som återgått till sin grundanställning som professor en lönenivå i 24 månader som motsvarar lönen i rektorsanställningen under månaden omedelbart före avgången. I dagsläget förekommer både mer och mindre generösa villkor.

Våra direktiv synes implicit förutsätta att en lägre lönenivå än rektorslönen ska kunna förekomma efter 24 månader. För att detta ska vara möjligt torde erfordras att rektorns lön efter återgången till professuren konstrueras som dels en fast lön som professor, dels ett tillfälligt lönetillägg med minst två års varaktighet, som motsvarar skillnaden mellan lönen i professorsanställningen och rektorslönen. Om professorslönen varit fryst under den tid (eller del därav) som professorn varit tjänstledig för att tjänstgöra som rektor, så torde ett beslut om ny professorslön behöva fattas i samband med återgången med beaktande av den meritering i form av akademiskt ledarskap som professorn förvärvat under sin rektorstjänstgöring. Det tillfälliga lönetillägget kan sedan beräknas.

Vi är medvetna om att en del styrelser redan låter äldre rektorer behålla sin lönenivå som rektor utan någon tidsbegränsning, sedan de återgått till sin grundanställning som professor. Vår rekommendation i föregående stycke är inte avsedd att tas till intäkt för en mindre generös lönepolicy. En sådan hållning bör dock föranleda en viss tydlighet om den arbetskyldighet som ska föreligga, så att konstruktionen inte får karaktär av eller uppfattas som ett flerårigt avgångsvederlag utan krav på motprestation. Om arbetskyldigheten önskas reducerad utgör delpension en möjlig lösning. Vi återkommer till hithörande frågor i ett senare avsnitt. I ett annat avsnitt kommer vi att behandla frågan om bisyssla och om en sådan kan påverka lönen.

Perioden för bibehållande av oförändrad lön kan delvis knytas till behovet av tid för återetablering som forskare av hög klass (se särskilt avsnitt nedan). Det kan inte uteslutas att det i vissa ämnen, efter 6 till 9 års frånvaro från den vetenskapliga scenen, erfordras mer än 24 månader av förberedelser för att kunna hävda sig i konkurrensen om forskningsmedel. Det ter sig för oss logiskt att lönen ligger kvar på rektorsnivån under denna ytterligare tid. Vi bedömer däremot inte, med hänvisning till direktiven, att någon motsvarande minskning av tiden med garanterad lönenivå ska aktualiseras om behovet av egentlig återetableringstid är mindre än två år. Den garanterade lönenivån är avsedd att underlätta en privatekonomisk mjuklandning. Det är också rimligt att jämföra med villkoren för de myndighetschefer (inkl. vissa rektorer) som får avgångsvederlag enligt den nya förordningen.

Som framgått redan inledningsvis får myndighetschefer som lämnar sin chefsanställning innan de fyllt 61 år och inte erbjudits fortsatt anställning i samma befattning ett avgångsvederlag motsvarande två årslöner. Under senare år har flera påfallande unga rektorer anställts vid lärosätena. I vissa fall kan detta innebära att en rektor lämnar sin chefsanställning innan hen fyllt 50 år. Vi återkommer till konsekvenserna härav i ett senare avsnitt.

Rekommendation nr 8: Den som lämnar sin anställning som rektor och inte har rätt till avgångsvillkor enligt den nya förmånsförordningen ska efter återgång till sin grundanställning som professor under minst två år vara berättigad till lön inkl. ev. särskilda tidsbegränsade lönetillägg som motsvarar slutlönen som rektor.

Löneutveckling

I enstaka fall av fattade beslut resp. träffade överenskommelser anges regler för löneutvecklingen för den avgångne rektorn i hans grundanställning som professor. Oftast innebär regleringen att professorn ska tillförsäkras den lönenivå hen haft som rektor ända fram till pensionsavgången genom att professorslönen fastställs att motsvara rektorslönen. Detta innebär att det inte ska förekomma någon löneutveckling, vilket emellertid som helhet betraktat likväl kan vara fördelaktigt för den avgångne rektorn, eftersom lönen på detta sätt kommer att ligga på en betydligt högre nivå än vad som är den normala för professorer. I andra fall anges att rektorn i sin professorsanställning, efter de första åren med bibehållen rektorslön, ska ha sin lön och löneutveckling knuten till den ena eller andra gruppen av högt avlönade professorer vid lärosätet.

Vår bedömning är att styrelsen bör vara återhållsam med att tillförsäkra den avgångne rektorn någon viss löneutveckling efter de inledande åren efter återgången till grundanställningen. Ju längre tid som förflyter efter avgången, desto rimligare blir det att den förutvarande rektorn lönesätts utifrån samma kriterier som övriga professorer vid lärosätet.

Rekommendation nr 9: Styrelsen bör normalt avstå från att söka reglera löneutvecklingen i grundanställningen.

Andra anställningsförmåner än lön

Regeringen kan för den som anställs som rektor besluta också om andra förmåner än lön, t.ex. förmånsbil, årskort på trafikföretag och övernattningsbostad. Beträffande förmånsbil finns särskilda regler för värdet av förmånen och därmed beskattningen. När det gäller årskort och bostad innebär förmånen att lärosätet får tillstånd att betala kortet resp. bostaden, medan rektorn ifråga får använda sig av kortet och bostaden och därvid beskattas för det fulla värdet (= lärosätets kostnad för förmånerna ifråga). Förmånerna är motiverade av rektorns professionella (främst förmånsbilen) resp. sociala situation (årskortet och bostaden). Huruvida dylika förmåner bör bestå efter avgången från rektorsanställningen bör göras avhängigt av de konkreta arbetsuppgifter som den avgångne rektorn erhåller inom ramen för sin grundanställning som professor. De lämpar sig således inte att inkludera i det avtal om avgångsvillkor som vi förordat ska ingås i samband med arbetet med att rekrytera rektor. De kan däremot prövas i samband med en slutlig översyn av villkoren, strax innan rektorsanställningen upphör.

Rekommendation nr 10: Behållandet av ev. andra anställningsförmåner än lön efter återgången till grundanställningen bör inte regleras i det lokala avtal om avgångsvillkor som

träffas i samband med rekryteringen av rektor. Om frågan över huvud taget föreligger kan den med fördel prövas i anslutning till avgången.

Arbetskyldighet

En rektor som valt att behålla sin grundanställning har också valt att i egenskap av anställd stå till arbetsgivarens förfogande för uppgifter av det slag som kan förekomma inom ramen för denna anställning. För en lärare gäller detta enligt 3 kap. 1 § högskolelagen att ha hand om utbildning eller forskning samt administrativt arbete. Det finns ingen anledning för styrelsen att negligera denna arbetskyldighet och förvandla den lokalt avtalade lösningen till en avgångsvederlagslösning utan krav på motprestation. Arbetskyldigheten bör enligt vår mening konkretiseras med beaktande av rektorns professionella profil, hens önskemål och lärosätets behov. Ofta men inte alltid kan egen forskning, medverkan i forskarutbildning eller annan utbildning, kollegialt stöd till andra forskare, deltagande i ledarutbildning och mentorskap för nya ledare vara exempel på konkreta uppgifter. Men det kan också handla om utredningsarbete, ordförande- eller ledamotskap i styrgrupper för projekt eller samverkansorganisationer, utveckling av lärosätets samverkan med det omgivande samhället och förmedling av nätverkskontakter. Till den del uppgifterna inte avser utbildning eller forskning ter det sig naturligt att den förutvarande rektorn står till den nya lärosätetsledningens förfogande för definition av de konkreta administrativa uppgifter som bör komma i fråga. Det lokala avgångsavtalet bör visserligen lyfta fram arbetskyldigheten men lämna utrymme för anpassning till de löpande lokala verksamhetsbehoven, frånsett att den avgångne rektorn bör ges rätt att disponera viss del av sin arbetstid för egen forskning. Om hen inte önskar ta denna rätt i anspråk står naturligtvis också den delen av den totala årsarbetstiden till den nya högskoleledningens förfogande.

Rekommendation nr 11: I det lokala avtal om avgångsvillkor som enligt vår bedömning bör träffas i anslutning till styrelsens förslag till regeringen om rektor bör arbetskyldigheten tydliggöras som egen forskning samt medverkan i utbildning och administration. Omfattningen av tiden för egen forskning bör härvid anges som ungefärlig del av årsarbetstiden. Arbetskyldigheten kan konkretiseras genom en komplettering av avtalet strax innan rektorsanställningen upphör.

Återetableringsvillkor

En viktig fråga som också uppmärksamats i våra direktiv avser vad som brukar kallas återetableringsstöd, dvs finansiering av en period efter avgången från rektorsanställningen som den som återgår till sin grundanställning förutsätts använda för att återvinna sin förmåga som lärare och forskare. I de flesta fall torde man avse möjligheten att komma tillbaka till den s.k. forskningsfronten inom sitt ämne, vilket innebär att man tagit till sig ämnets teori- och metodutveckling, återfått förmågan att formulera relevanta forskningsproblem och byggt upp nätverk som grund för vetenskaplig samverkan. För den som vill återgå till att vara forskare på högt kvalificerad nivå inom ämnen som varit och är stadda i en snabb utveckling med kumulativa forskningsresultat torde två år av etableringstid vara ett minimum. I andra fall kan behovet av återetableringsstöd vara betydligt mindre. Särskilt

torde detta gälla om den förutvarande rektorn själv bedömer det som mindre attraktivt och/eller meningsfullt att återgå till en forskande befattning utan föredrar att bistå den nya lärosätetsledningen med administrativa uppgifter. Vi är visserligen inte främmande för att ett syfte med särskilda återetableringsvillkor är att ge den avgångne rektorn en andhämtningspaus efter en lång och inte sällan slitsam period som myndighetschef, men en sådan paus torde inte behöva omfatta flera år.

När styrelsen överväger behovet av en längre återetableringsperiod bör den enligt vår mening också ta hänsyn till den tid som återstår innan den förutvarande rektorn uppnår pensionsåldern. Det ter sig således mindre ändamålsenligt från ett arbetsgivarperspektiv om större delen av den tid som återstår till pensionsavgången ägnas åt försök att återetablera sig som forskare med följaktligen starkt begränsad tid för att arbeta som forskare efter återetableringsfasen.

Vi förordar att frågan om återetablering efter avslutad rektorsanställning ägnas uppmärksamhet i det lokala avtal om avgångsvillkor som träffas i anslutning till rekryteringen av rektorn ifråga. Utgångspunkten för återetableringstiden bör vara två år, men från denna utgångspunkt kan avvikelser företas i såväl höjande som minskande riktning, beroende på omständigheterna i det enskilda fallet. En översyn av detta villkor kan med fördel företas i anslutning till att rektorn lämnar sin anställning.

Rekommendation nr 12: I det lokala avtal om avgångsvillkor som enligt vår bedömning bör träffas i anslutning till styrelsens förslag till regeringen om rektor bör frågan om återetableringsvillkor behandlas. Som en utgångspunkt bör gälla en återetableringsperiod om två år men avvikelser bör övervägas, såväl uppåt som nedåt, beroende på omständigheterna i det enskilda fallet. Den avgående rektorns återstående anställningstid till pensionsavgång bör därvid också tillmätas betydelse.

Resurser att disponera efter avgång som rektor

Beslut eller lokala överenskommelser om avgångsvillkoren för rektor innehåller normalt utfästelser från lärosätets sida att tillhandahålla arbetsrum och gängse IT-resurser etc. Sådana utfästelser ter sig självklara eftersom vederbörande är fortsatt anställd. De kan kombineras med föreskrift om finansiell lösning (se vidare i avsnitt nedan).

Det är inte ovanligt att de lokala besluten/överenskommelserna om avgångsvillkoren för rektor också innehåller en utfästelse från lärosätets sida om ett mindre årligt belopp, varierande mellan 50.000 och 200.000 kr, som den förutvarande rektorn ska ha möjlighet att själv disponera för täckande av mindre omkostnader, t.ex. resor, konferensavgifter, kontorsmateriel etc. Särskilt om återetableringen ska avse återgång till forskning kan det vara rimligt att den förutvarande rektorn kan ha sådana medel till sitt förfogande under en längre period än den som motsvarar återetableringstiden.

Rekommendation nr 13: I det lokala avtal om avgångsvillkor som enligt vår bedömning bör träffas i anslutning till styrelsens förslag till regeringen om rektor bör frågan om resurser att disponera efter avgång som rektor behandlas. Den förutvarande rektorn bör tillförsäkras

arbetsrum och IT-resurser etc samt, under viss tid, också medel för täckande av smärre omkostnader för återetableringen som professor.

Stationeringsort och tjänsteställe

Beroende på de arbetsuppgifter som ska utföras inom ramen för den grundanställning som professor som den avgångne rektorn återgått till kan det vara ändamålsenligt att annan s.k. stationeringsort fastställs än den som gällt under hens anställning som rektor. I första hand torde en sådan lösning aktualiseras om professorns egen forskning dominerar bland uppgifterna och denna med större fördel utförs vid annat lärosäte, t.ex. på grund av tillgången till experimentell utrustning, eller på den egentliga bostadsorten. I vissa ämnen kan egen forskning utföras i bostaden, som därvid kan anges som tjänsteställe. Behovet av arbetsrum vid lärosätet kan då bortfalla och ersättas med tillgång till arbetsplats, t.ex. i rum som delas med andra sällananvändare. Med bostaden som tjänsteställe blir resor till/från lärosätet att betrakta som tjänsteresor, vilket är en fördel för professorn och en godtagbar konsekvens för lärosätet, om resorna är förhållandevis få.

Om dessa frågor ska tas upp torde detta böra ske vid den översyn av avgångsavtalet som bör ske i anslutning till att rektor lämnar sin anställning.

Rekommendation nr 14: Frågor om ev. annan stationeringsort och annat tjänsteställe än vad som gällt i rektorsanställningen bör, om de över huvud taget ska aktualiseras, prövas först i samband med att rektorn lämnar sin anställning och de konkreta arbetsuppgifterna inom ramen för grundanställningen kan överblickas.

Bisyssla

Det ter sig naturligt att den förutvarande rektorn, när hen återgått till sin grundanställning, erbjuds och accepterar en eller flera bisysslor – hen är ju ofta expert inom sitt ämne och har därtill förvärvat avsevärda ledarskapsmeriter och ett nätverk som kan vara värdefullt också utanför det egna lärosätet.

I någon av de lokala lösningar för rektors avgångsvillkor som vi tagit del av har funnits en föreskrift om att inkomster av bisyssla skulle avräknas mot lönen i professorsanställningen till den del bisyssleinkomsten översteg ett visst belopp (50.000 kr/år). En sådan regel torde inte vara giltig. Som professor har den förutvarande rektorn samma rätt till bisyssla som andra lärare inom högskolan. En lärare får enligt 3 kap. 7 § högskolelagen inneha anställning eller uppdrag eller utöva verksamhet som avser forskning eller utvecklingsarbete inom anställningens ämnesområde, om läraren därigenom inte skadar allmänhetens förtroende för högskolan. Andra typer av bisysslor får innehas med den restriktion som anges i 7 § LOA. Bisyssla som bedömes vara arbetshindrande eller utgöra konkurrensbisyssla får dock förbjudas med stöd av gällande kollektivavtal (13 kap. 10-11 §§ Villkorsavtal eller Villkorsavtal T). Tillåtligheten av en bisyssla kan således ifrågasättas utifrån ett antal författnings- och kollektivavtalsregler. En bisyssla kan också utvecklas därefter att den inte kan fullgöras utan viss tjänstledighet. Men det behovet är då föranlett av den arbetstid som läggs ner på

bisysslan, inte på den inkomst som bisysslan genererar. Den ovan refererade avräkningsregeln torde ha grundats på en sammanblandning av en avgångslösning i form av ett avgångsvederlag – vilket det ju inte är fråga om! – och en avgångslösning i form av återgång till en grundanställning med full arbetskyldighet.

Rekommendation nr 15: Frågor om bisysslor ska inte behandlas i det lokala avgångsavtalet.

Organisatorisk placering av grundanställningen

Grundanställningen som professor är i de flesta fall knuten till en institution under den tid som innehavaren är tjänstledig på grund av sin anställning som rektor. I den mån den förutvarande rektorn är fokuserad på att återuppta sin utbildnings- och forskningsverksamhet torde det vara mest ändamålsenligt att hen behåller denna institutionsplacering. Om huvuddelen av de avsedda arbetsuppgifterna i stället gäller t.ex. utredningar eller representation av lärosätets ledning i olika organ är det ofta lämpligare att professuren placeras i en organisatorisk enhet i närheten av den nya ledningen. Det kan också förhålla sig så att innehavaren har en tydlig personlig preferens. Om hen inte ingått i den berörda institutionen under lång tid eller någonsin (det senare till följd av anställningen flyttats från annat lärosäte) kan den sociala miljön inom institutionen te sig främmande.

I det lokala avtal om avgångsvillkor som enligt vår bedömning bör träffas i anslutning till styrelsens förslag till regeringen om rektor bör därför ingå frågan om den organisatoriska placeringen av grundanställningen efter avslutad tjänstgöring som rektor. Frågan bör emellertid prövas på nytt i samband med att arbetsuppgifterna i grundanställningen konkretiseras.

Rekommendation nr 16: Den organisatoriska placeringen av grundanställningen efter att anställningen som rektor upphört bör behandlas i det lokala avtal om avgångsvillkor som enligt vår bedömning bör träffas i anslutning till styrelsens förslag till regeringen om rektor, särskilt om den blivande rektorn begär det. Frågan bör ses över i samband med att arbetsuppgifterna i grundanställningen konkretiseras, dvs i anslutning till att återgången till grundanställningen sker.

Finansiering av lönekostnader och andra kostnader i grundanställningen

Lönekostnaderna i grundanställningen som professor, inkl. ev. lönetillägg för att uppnå bibehållande av lönen som rektor, under 24 månader efter avgången som rektor bör finansieras av styrelsen genom en särskild avsättning av medel. Detsamma gäller för de expensmedel som den förutvarande rektorn ska ha möjlighet att disponera. Det står naturligtvis styrelsen fritt att finansiera professuren också under längre tid, något som kan te sig rimligt om endast en kort tid återstår till pensionsavgång eller om arbetsinsatserna i huvudsak ska avse stöd till den nya lärosätesledningen. Motsatsvis är det svårare att se behovet av någon nämnvärt längre tid för finansiering i särskild ordning från styrelsens sida av den professor som inriktat sin återetablering på ett återupptagande av sitt engagemang i utbildning och forskning.

Styrelsen bör fatta ett särskilt principbeslut om sitt finansieringsåtagande i anslutning till att den godkänner det lokala avgångsavtalet. Kostnader för arbetsrum och IT-resurser etc förutsätts komma att finansieras av den del av lärosätet, till vilken professuren knutits, utan någon åtgärd från styrelsens sida.

Rekommendation nr 17: Styrelsen bör fatta principbeslut om sitt åtagande att finansiera löne- och expensmedel i samband med att den godkänner det lokala avgångsavtalet. Den faktiska avsättningen av medel sker sedan lämpligen inom ramen för arbetet med lärosätets budget för de år som berörs av rektorns återgång till sin grundanställning.

Avtalstid

Den som utsetts till myndighetschef (inkl. rektor) för bestämd tid kan inte sägas upp under den angivna perioden (däremot avskedas vid grov misskötsel). Däremot kan hen flyttas till andra arbetsuppgifter, i regel i regeringskansliet, om regeringen bedömer det nödvändigt till följd av t.ex. brist på förtroende för chefens förmåga att fullgöra sin uppgift. En sådan händelse innebär att rektorn har kvar sin anställning men med största sannolikhet inte kommer att erbjudas fortsatt anställning i samma befattning. Såvitt vi förstår gäller den nya förordningen om avgångsförmåner också för sådana myndighetschefer. Följaktligen bör också ett lokalt avtal om avgångsförmåner gälla, om inget annat överenskommit. Förhållandet att rektorn ifråga inte tjänstgjort vid lärosätet under en del av sin anställningsperiod kan emellertid utgöra grund för en omförhandling av avtalet. Det kan också, beroende på omständigheterna i det enskilda fallet, visa sig lämpligt att förvandla avtalet om avgångsvillkor till ett avtal om avgångsvederlag. Vi nöjer oss dock med att fästa uppmärksamheten på att situationer av detta slag kan uppträda och avstår från att formulera någon rekommendation.

Myndighetschefen har inte heller rätt att själv säga upp sig, men regeringen medger i sin praxis de facto uppsägning från myndighetschefens sida. I sådant fall föreligger inte någon rätt till förordningsbestämda avgångsförmåner. Därför bör inte heller ett lokalt avtal om avgångsförmåner gälla. Detta förhållande bör säkerställas genom att det anges i avtalet att det börjar gälla först vid utgången av fullbordad anställningsperiod som rektor.

Rekommendation nr 18: I det lokala avtal om avgångsvillkor som enligt vår bedömning bör träffas i anslutning till att styrelsen avger förslag till regeringen om att viss person ska anställas som rektor bör anges att avtalet börjar att gälla först när anställningsperioden som rektor löpt ut.

Avtal till 65 eller 67 års ålder

De nya förordningsbestämda reglerna om avgångsvillkor gäller till dess att förmånstagaren uppnår 65 års ålder. Vi kan ha förståelse för att särskilda pensionsvillkor och inkomstgarantier begränsas till den åldersnivån. I de fall som vi behandlar i denna rapport handlar det dock om villkor vid en grundanställning som professor etc för den som lämnat en anställning som rektor. Den rätt till arbete till 67 års ålder som nu gäller bör enligt vår mening inte motverkas

genom njugga villkor för den som varit rektor och är beredd att fortsätta att utföra kvalificerade prestationer för sin arbetsgivare.

Rekommendation nr 19: I det lokala avtal om avgångsvillkor som enligt vår bedömning bör träffas i anslutning till styrelsens förslag till regeringen om rektor bör styrelsen godta den blivande rektorns önskemål om kvarstående i sin grundanställning som professor till den ålder, vid vilken avgångsskyldighet föreligger, och inte – för tiden efter det att professorn ifråga uppnått 65 års ålder - erbjuda sämre villkor än vad som eljest skulle ha kommit ifråga.

Avtal med unga rektorer

Under senare år har det blivit vanligare med unga rektorer. Det kan på goda grunder antas att dessa, även efter en första period som rektor, befinner sig i början av sin professionella karriär och att detta förhållande bör beaktas och känneteckna de villkor som de erbjuds i de lokala avtalen om avgångsvillkor. Den nya förordningen om avgångsvillkor erbjuder myndighetschefer under 61 år ett avgångsvederlag om två år. Den sätter enligt vår mening en lämplig ribba också för yngre rektorer. De lokala avtal om avgångsvillkor som vi förespråkar bör således vara inriktade på att underlätta den förutvarande rektorns fortsatta karriär, typiskt sett inom forskning eller inom ledarområdet, genom ett klart fokus på stöd och insatser under de första två åren.

Rekommendation nr 20: När lokalt avtal om avgångsvillkor träffas med unga blivande rektorer bör villkoren tydligt främja en fortsatt professionell karriär och inte, som i fallet med äldre rektorer snarare sörja för en avrundning av yrkeslivsinsatserna. De bör följaktligen också vara mer begränsade i tiden.

Förnyelse av avtal

När en rektor föreslås få ett förnyat förordnande bör ett nytt lokalt avtal om avgångsvillkor träffas som ersätter det tidigare avtalet, vars förmånsvillkor således aldrig träder i kraft. Det får härvid ses som en grundregel att de enskilda villkoren inte förändras mot rektorns vilja. Det är däremot naturligt att nya önskemål kan uppträda som kan påverka såväl utformningen av de tidigare villkoren som formuleringen av nya. Härvidlag spelar förändringar i rektorns professionella och sociala preferenser in. Vi vill understryka att det gamla och det nya avtalet inte ska ges några automatiska kumulativa effekter. Det nya avtalet ska i stället helt och fullt ange de avgångsvillkor som gäller efter den nya förordnandeperioden, och det gamla avtalet kan inte åberopas för erhållande av förmåner utöver dem som det nya avtalet explicit anger.

Rekommendation nr 21: När en rektor föreslås få ett nytt förordnande som rektor ska ett nytt lokalt avtal om avgångsvillkor träffas mellan styrelsen och rektorn. Det nya avtalet ska helt ersätta det gamla avtalet, som således inte ska ha några kvarstående rättsverkningar.

Ändringar/tillägg under löpande avtalsperiod

Det lokala avtal om avgångsvillkor som vi förordar bör innehålla en bestämmelse som reglerar möjligheten att träffa avtal om ändringar och tillägg under löpande avtalsperiod. I princip kan den begränsas till att innehålla en explicit regel om att ändringar och tillägg under löpande avtalsperiod är möjliga, att förhandling om ändring kan påkallas av endera parten (rektorn resp. styrelsen) och att ändringar etc ska vara skriftliga och undertecknas av båda parter för att gälla.

I det föregående har vi på ett antal ställen förordat att en gemensam översyn av avtalet sker när det i slutet av en rektorsanställning står klart att den inte kommer att förlängas så att erforderlig konkretion av avtalet kan uppnås inför rektorns övergång till sin grundanställning.

Rekommendation nr 22: Det lokala avtalet om avgångsvillkor bör innehålla en regel som anger hur ändringar/tillägg till avtalet kan överenskommas och dokumenteras. En översyn av avtalet bör företas strax innan rektorn lämnar sin anställning i syfte främst att konkretisera överenskommelsen på punkter som avtalet behandlat på ett mer övergripande sätt.

Former för hantering av tvister om avtalet

Även om tvister om avtalets innebörd kanske inte är särskilt sannolika ter det sig klokt att på förhand reglera hur de formellt ska hanteras. Man kan därvid tänka sig att SUHF utser medlare i form av t.ex. styrelseordföranden vid ett annat lärosäte och en annan rektor. Om endera eller båda parterna inte finner sig kunna godta medlarnas slutliga förslag till uppgörelse bör avtalet ange att tvisten avgörs genom ett s.k. skiljeförfarande, normalt ett förenklat skiljeförfarande, med endast en skiljeman. På detta sätt hålls processkostnaderna nere och ärendet avgörs inom rimlig tid. Det kan vara skäligt att avtalet anger att lärosätet står för kostnaderna för skiljeförfarandet.

Rekommendation nr 23: Det lokala avtalet bör innehålla bestämmelser om former för hantering av tvister om avtalet. Tvisten bör i första hand avgöras efter en av SUHF organiserad medling och i andra hand genom ett förenklat skiljeförfarande, bekostat av lärosätet.

Avtal mellan lärosäten

Vad som ovan angetts har förutsatt att rektorn har sin grundanställning (ev. efter en "flytt" av den) vid det lärosäte där hen är rektor. För ett antal av rekommendationerna är det av stor betydelse att så är fallet, så att styrelsen har rådighet över förhållandena. Några av rekommendationerna bör emellertid gälla även om rektorns grundanställning är förlagd till ett annat lärosäte, tillämpas med stöd av ett avtal mellan de båda berörda lärosätena och finansieras av det avlämnande lärosätet. Vi syftar härvid i första hand på utfästelsen om bibehållande av lön på rektorsnivå under 24 månader och i normalfallet en lika lång tid för återetablering som lärare och forskare. Om arbetskyldigheten under denna period ska innehålla några andra inslag bör detta också anges i avtalet. Det avlämnande lärosätet, som

ju finansierar hela lönekostnaden, bör givetvis ha rätt att få arbete utfört i den mån detta inte hindrar återetableringen vid det mottagande lärosätet. Det naturliga är att professorn vid återgång till sitt gamla lärosäte får den ort där detta är beläget som stationeringsort, vilket innebär att resor till/från det lärosäte där hen varit rektor blir att se som tjänsteresor och inte som resor till arbetsplatsen. Om lärosätena är överens och professorn ifråga inte motsätter sig detta, så är det naturligtvis inget som hindrar att någon form av fortsatt delning av finansiering och arbetskyldighet avtalas, men detta är en fråga som ligger utanför vårt uppdrag att begrunda. Vi bedömer att det som anförts i det föregående utgör tillräcklig grund för överenskommelser i ovan angivna frågor mellan de båda lärosätena.

Rekommendation nr 24: Arbete med att upprätta avtal mellan de berörda lärosätena bör inledas så snart det står klart att rektorn ifråga kommer att lämna sin rektorsanställning och återgå till sin grundanställning som professor. I första hand bör frågor om lön, återetableringsstöd och arbetskyldighet regleras liksom det avlämnande lärosätets ansvar för finansiering härav.

Avtal som inkluderar sjukvårdshuvudman

Den grundanställning som professor som en rektor kan ha vid eget eller annat lärosäte kan vara av den typ som anges i 3 kap. 8 § högskolelagen, nämligen förenad med en anställning som specialistutbildad läkare eller tandläkare, knuten till en sjukvårdsenhet som är upplåten för medicinsk utbildning och forskning. Under sitt innehav av rektorsanställningen är rektorn ifråga tjänstledig från såväl professuren som den kliniska anställningen. Lönen i rektorsanställningen sätts med beaktande av både professorslönen och lönen i den kliniska anställningen. Återgången från rektorstjänsten till en sådan förenad anställning kan kräva en särskild överenskommelse med sjukvårdshuvudmannen. Vi har emellertid inte sett någon anledning att utreda också denna lågfrekvent uppträdande fråga.

Sammanställning av rekommendationer

Rekommendation nr 1: Styrelsens ordförande ska uppmärksamma den blivande rektorn på valet mellan lösningar för avgångsvillkoren. Detta bör ske även om vederbörande kommer direkt från en annan anställning som rektor.

Rekommendation nr 2: Avgångsvillkoren för rektor regleras i ett avtal mellan styrelsen och rektor. Detta är en grundläggande rekommendation som en stor del av de övriga rekommendationerna vilar på.

Rekommendation nr 3: Det ideala förfarings sättet är att styrelsen träffar avtal med den blivande rektorn som ett avslutande led i rekryteringsprocessen, innan styrelsen lämnar sitt förslag till rektor till regeringen. Om detta inte skett bör regleringen ske snarast möjligt därefter.

Rekommendation nr 4: Om rektorns grundanställning är knuten till ett annat lärosäte bör styrelsen på ett tidigt stadium väcka frågan om en "flytt" till det lärosäte där hen ska vara rektor, eftersom utformningen av de avtalsmässiga lösningarna om avgångsförmåner påverkas kraftigt av vilket förhållande som gäller ifråga om grundanställningen med avseende på vilket lärosäte som är arbetsgivare för innehavaren.

Rekommendation nr 5: Om den grundanställning som rektorn innehar och som ska flyttas från annat lärosäte innehas med fullmakt eller fullmaktsliknande villkor ska styrelsen hemställa hos regeringen om ett beslut om flytt av anställningen till det egna lärosätet.

Rekommendation nr 6: Om den grundanställning som professor som rektorn innehar vid annat lärosäte ska "flyttas" till det egna lärosätet bör styrelsen förfara på följande sätt: Inrätta en exakt likadan professur, besluta att det med hänvisning till särskilda skäl inte ska lämnas någon information om att den är ledig, konstatera att sakkunnigbedömning är uppenbart obehövlig och tillsätta professuren med den enda kandidaten, rektorn. Lämpligen bör styrelsen notera att beslutet fattas med avsteg från den lokala anställningsordningen. Om grundanställningen är ett lektorat tillämpas ett liknande, ehuru förenklat, förfarande.

Rekommendation nr 7: Den som är rektor vid ett lärosäte ska, med hänvisning till särskilda skäl, beviljas tjänstledighet från sin grundanställning för den tid som rektorsanställningen omfattar, oavsett om grundanställningen är knuten till eget eller annat lärosäte.

Rekommendation nr 8: Den som lämnar sin anställning som rektor och inte har rätt till avgångsvillkor enligt den nya förmånsförordningen ska efter återgång till sin grundanställning som professor under minst två år vara berättigad till lön inkl. ev. särskilda tidsbegränsade lönetillägg som motsvarar slutlönen som rektor.

Rekommendation nr 9: Styrelsen bör normalt avstå från att söka reglera löneutvecklingen i grundanställningen..

Rekommendation nr 10: Behållandet av ev. andra anställningsförmåner än lön efter återgången till grundanställningen bör inte regleras i det lokala avtal om avgångsvillkor som träffas i samband med rekryteringen av rektor. Om frågan över huvud taget föreligger kan den med fördel prövas i anslutning till avgången.

Rekommendation nr 11: I det lokala avtal om avgångsvillkor som enligt vår bedömning bör träffas i anslutning till styrelsens förslag till regeringen om rektor bör arbetskyldigheten tydliggöras som egen forskning samt medverkan i utbildning och administration. Omfattningen av tiden för egen forskning bör härvid anges som ungefärlig del av årsarbetstiden. Arbetskyldigheten kan konkretiseras genom en komplettering av avtalet strax innan rektorsanställningen upphör.

Rekommendation nr 12: I det lokala avtal om avgångsvillkor som enligt vår bedömning bör träffas i anslutning till styrelsens förslag till regeringen om rektor bör frågan om återetableringsvillkor behandlas. Som en utgångspunkt bör gälla en återetableringsperiod om två år men avvikelser bör övervägas, såväl uppåt som nedåt, beroende på omständigheterna i det enskilda fallet. Den avgående rektorns återstående anställningstid till pensionsavgång bör därvid också tillmätas betydelse.

Rekommendation nr 13: I det lokala avtal om avgångsvillkor som enligt vår bedömning bör träffas i anslutning till styrelsens förslag till regeringen om rektor bör frågan om resurser att disponera efter avgång som rektor behandlas. Den förutvarande rektorn bör tillförsäkras arbetsrum och IT-resurser etc samt, under viss tid, också medel för täckande av mindre omkostnader för återetableringen som professor.

Rekommendation nr 14: Frågor om ev. annan stationeringsort och annat tjänsteställe än vad som gällt i rektorsanställningen bör, om de över huvud taget ska aktualiseras, prövas först i samband med att rektorn lämnar sin anställning och de konkreta arbetsuppgifterna inom ramen för grundanställningen kan överblickas.

Rekommendation nr 15: Frågor om bisysslor ska inte behandlas i det lokala avgångsavtalet.

Rekommendation nr 16: Den organisatoriska placeringen av grundanställningen efter att anställningen som rektor upphört bör behandlas i det lokala avtal om avgångsvillkor som enligt vår bedömning bör träffas i anslutning till styrelsens förslag till regeringen om rektor, särskilt om den blivande rektorn begär det. Frågan bör ses över i samband med att arbetsuppgifterna i grundanställningen konkretiseras, dvs i anslutning till att återgången till grundanställningen sker.

Rekommendation nr 17: Styrelsen bör fatta principbeslut om sitt åtagande att finansiera löne- och expensmedel i samband med att den godkänner det lokala avgångsavtalet. Den faktiska avsättningen av medel sker sedan lämpligen inom ramen för arbetet med lärosätets budget för de år som berörs av rektorns återgång till sin grundanställning.

Rekommendation nr 18: I det lokala avtal om avgångsvillkor som enligt vår bedömning bör träffas i anslutning till att styrelsen avger förslag till regeringen om att viss person ska anställas som rektor bör anges att avtalet börjar att gälla först när anställningsperioden som rektor löpt ut.

Rekommendation nr 19: I det lokala avtal om avgångsvillkor som enligt vår bedömning bör träffas i anslutning till styrelsens förslag till regeringen om rektor bör styrelsen godta den blivande rektorns önskemål om kvarstående i sin grundanställning som professor till den ålder, vid vilken avgångsskyldighet föreligger, och inte – för tiden efter det att professorn ifråga uppnått 65 års ålder - erbjuda sämre villkor än vad som eljest skulle ha kommit ifråga.

Rekommendation nr 20: När lokalt avtal om avgångsvillkor träffas med unga blivande rektorer bör villkoren tydligt främja en fortsatt professionell karriär och inte, som i fallet med äldre rektorer snarare sörja för en avrundning av yrkeslivsinsatserna. De bör följaktligen också vara mer begränsade i tiden.

Rekommendation nr 21: När en rektor föreslås få ett nytt förordnande som rektor ska ett nytt lokalt avtal om avgångsvillkor träffas mellan styrelsen och rektorn. Det nya avtalet ska helt ersätta det gamla avtalet, som således inte ska ha några kvarstående rättsverkningar.

Rekommendation nr 22: Det lokala avtalet om avgångsvillkor bör innehålla en regel som anger hur ändringar/tillägg till avtalet kan överenskommas och dokumenteras. En översyn av avtalet bör företas strax innan rektorn lämnar sin anställning i syfte främst att konkretisera överenskommelsen på punkter som avtalet behandlat på ett mer övergripande sätt.

Rekommendation nr 23: Det lokala avtalet bör innehålla bestämmelser om former för hantering av tvister om avtalet. Tvisten bör i första hand avgöras efter en av SUHF organiserad medling och i andra hand genom ett förenklat skiljeförfarande, bekostat av lärosätet.

Rekommendation nr 24: Arbete med att upprätta avtal mellan de berörda lärosätena bör inledas så snart det står klart att rektorn ifråga kommer att lämna sin rektorsanställning och återgå till sin grundanställning som professor. I första hand bör frågor om lön, återetableringsstöd och arbetsskyldighet regleras liksom det avlämnande lärosätets ansvar för finansiering härav.