

Socialdepartementet
103 33 Stockholm

Remiss av betänkandet Myndighetschefers villkor (SOU 2011:81)

Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF) har fått möjligheten att svara på remiss på rubricerat betänkande, ert diarienummer S2011/10980. Yttrandet berör ett fåtal principiella ståndpunkter. Vi hänvisar också till vad de få av våra medlemmar som givits tillfälle att besvara remissen anför i sina remissvar. SUHF:s svar tar enbart upp de villkor som rör myndighetschefer vid landets statliga lärosäten, d.v.s. rektorer.

Inledning

När frågan om myndighetschefers villkor har utretts har det i direktiven angetts att de särskilda förutsättningar som gäller för rektorer ska beaktas. På vilket sätt regeringens arbetsgivaransvar för den som leder universitet eller högskolor, som trots att de är myndigheter under regeringen ska anta en mycket självständig roll och vara en kritiskt reflekterande kraft i samhällsutvecklingen, ska skilja sig från övriga myndigheter är en fråga av stor vikt. Att ha klargjorda och tydligt kommunicerade villkor för anställningen och möjlighet till konkreta samtal kring dessa bör vara en självklarhet för alla men i frågor om hur uppdraget ska genomföras och vilka mål som ska uppnås måste en stor självständighet råda. Här blir en rektor i många fall en motpart i en diskussion med sin arbetsgivare istället för någon som agerar på uppdrag av denne.

Anställningsform och längd på anställning

För rektorer regleras anställningsform och längd i högskoleförordningen (HF). Utredaren menar att tidbegränsning ska kvarstå men att längden bör bestämmas av regeringen, d.v.s. det bör ske en ändring i HF. SUHF ansluter sig till utredarens förslag att inga särskilda regler ska gälla för rektorer och menar således att regleringen i HF ska försvinna.

Rekrytering

Vad gäller rekrytering av rektorer har myndighetens, d.v.s. lärosätets, styrelse en betydligt större roll än vad som gäller för övriga myndighetschefer och detta regleras i förordning. Gällande rektorer lämnar styrelsen, efter hörande, förslag till regeringen som sedan utser rektor. SUHF instämmer i förslaget att detta förfarande ska kvarstå.

En förändring föreslås avseende sekretesshantering vid rekrytering av rektorer. I nuläget finns inte möjlighet till sekretess vid rekrytering av rektorer på samma sätt som för övriga myndighetschefer. Att införa denna möjlighet, fram till dess att hörande ska genomföras, är en positiv förändring som ökar möjligheten att få kvalificerade kandidater att anmäla sitt intresse. SUHF menar dock att avseende exempelvis resultat från genomförda personlighetstester eller liknande så ska sekretessen inte upphöra utan det enda rimliga är att denna kvarstår.

Anställningsskydd, uppsägning, avskedande, förflyttning m.m.
Förslagen är bra.

Lön och andra villkor under tiden för anställning

Kravet på en mer professionell hantering av revisionen av rektorernas löner är välkommen. Den hantering som råder idag är mycket kritiserad då det bl.a. saknas rätt till lönesamtal. Ett förändrat arbetssätt avseende lönesättning i samband tillträdande av en anställning bör också ske.

Det är dessutom mycket väsentligt att en översyn av rektorernas villkor inkluderar den långsiktiga hanteringen av skatteregler vid dubbel bosättning.

En bättre bild av uppdrag och villkor

Inledningsvis är det väsentligt att påpeka att en tydligare bild av uppdrag och villkor måste ges före utnämmandet av en ny rektor.

Ett införande av en kontinuerlig dialog kring uppdrag och villkor föreslås vilket SUHF ser som positivt då dagens situation i princip innebär avsaknad av individuell dialog och en myndighetsdialog som ofta sker med departementsföreträdare på en nivå som inte är relevant. En dialog måste föras på rätt nivå för att ha ett värde.

I utredningen förs en diskussion om ansvaret för arbetsgivarfunktionen. För de flesta myndigheter är det tydligt att detta ska ligga på statsekreteraren men för rektorer tycks arbetsbördan bli för stor för den ansvarige statsekreteraren, även om dialog sker med mindre intensitet. Att tydligare involvera styrelseordföranden är också ett förslag. SUHF menar att styrelseordförandena kan fylla en mycket viktig funktion som samtalspartner men i frågan om regeringens syn på uppdrag och villkor så ska samtalet föras med företrädare för regeringen och då med företrädare på minst statsekreterarnivå.

Utredaren tar också upp frågan om introduktion för myndighetschefer och nämner (på sid. 87) att för rektorerna finns en utbildning anordnad av Högskoleverket. Det bör beaktas att denna utbildning i en annan utredning, Tre blir två! (SOU 2012:1) föreslås läggas ned och att även dessa myndighetschefer ska delta i den introduktion som regeringen (Socialdepartementet) ansvarar för. SUHF har i svar på denna remiss anfört att: *"SUHF har inget att invända mot utredningens förslag att HSV:s uppdrag att främja chefsutvecklingen inom högskolan inte förs över till någon av de nya myndigheterna. Det torde vara mer ändamålsenligt att, som föreslaget, denna utbildning hanteras inom ramen för det ordinarie statliga chefsutvecklingsprogrammet, samtidigt som specifika frågor för rektorskretsen hanteras i särskild ordning."*

SUHF har redan inlett ett utvecklingsarbete och avser att genomföra kompletterande utbildning för rektorer fr o m hösten 2012.

En diskussion om villkor vid ett eventuellt avslut av uppdraget efter beslutad uppdragstid måste inledas åtminstone 12 månader före den beslutade tidens utgång om det ska finnas rimliga förutsättningar för lärosätets planering och för den berörda rektorn att överväga alternativ.

En annan angelägen fråga är att tydliggöra att regeringen har arbetsgivaransvaret då en myndighetschef, rektor, på grund av t.ex. sjukdom inte har möjlighet att genomföra sitt uppdrag.

Ändamålenliga avgångsförmåner

Utredarens förslag är att även rektorer i fortsättningen ska omfattas av den förordning som reglerar avgångsförmåner såsom inkomstgaranti och avgångsvederlag. Det har tidigare varit vanligt att den som rekryteras som rektor har en annan anställning vid lärosätet men detta förhållande förändras bl.a. då rektorer rekryteras från andra sektorer. SUHF anser att det är ett bra förslag att rektorer omfattas av samma förordning.

Förordningen ska dock inte gälla då en rektor under sin tid som myndighetschef är tjänstledig från en annan anställning vid ett lärosäte. Ansvar för anställningen som rektor upphör återgå då till detta lärosäte.

Enligt uppdrag

Marianne Granfelt
Generalsekreterare