

Rapport från mandatperioden 2021-2022

Inledning

SUHF:s expertgrupp för arbetsgivarfrågor lämnar härmed över sin slutrapport avseende mandatperioden 2021-2022.

Av SUHF:s styrelse har expertgruppen fått uppdraget att:

- stimulera ett informationsutbyte mellan ledamöterna i Arbetsgivarverkets olika organ samt identifiera vilka frågor som är mest angelägna att diskutera inom lärosätena för eventuellt gemensamt agerande
- för SUHF:s räkning bevaka olika utredningar inom arbetsområdet
- initiera diskussioner av frågor av arbetsgivar karaktär som är centrala för sektorn
- bistå förbundet genom att vid behov förbereda svar på remisser eller andra underlag som styrelsen kan behöva
- årligen anordna en arbetsgivar dag för rektorer, förvaltningschefer samt personalchefer

Expertgruppens ledamöter för perioden 1 januari 2021 – 31 december 2022

- Sigbritt Karlsson, rektor, Kungliga Tekniska Högskolan, ordförande
- Maria Knutson Wedel, rektor, Sveriges Lantbruksuniversitet, vice ordförande
- Ingrid Ganrot, HR- chef, Karlstads universitet, verkställande ledamot
- Gustav Amberg, rektor, Södertörns högskola
- Stephen Hwang, rektor, Högskolan i Halmstad
- Lars Nordlander, personalchef , Umeå universitet (ersatte Marie Högström under mandatperioden)
- Håkan Pihl, rektor, Högskolan Kristianstad
- Susanne Kristensson, universitetsdirektör, Lunds universitet (ersatte Susanne Wallmark under mandatperioden)
- Johan Sterte, rektor, Karlstads universitet
- Li Lejerstedt, högskoledirektör, Högskolan Väst (ersatte Eva Öqvist under mandatperioden)
- Marita Hilliges, generalsekreterare, SUHF
- AnnaSara Svantesson, HR-strateg, Uppsala universitet

Möten

Expertgruppen har haft korta (en timme) digitala möten en gång per månad, med uppehåll för sommarmånaderna, samt två heldagsmöten per år i Stockholm. Under tider av restriktioner på grund av pandemin har heldagsmöten varit digitala. Till vissa möten har externa gäster bjudits in för fördjupning och diskussion inom specifika områden (se nedan). Ordförande, vice ordförande, en universitetsdirektör och verkställande ledamot har utgjort gruppens arbetsutskott som berett gruppens möten samt följt upp beslut som fattats. Detta arbetsutskott har haft planeringsmöten inför expertgruppens samtliga möten.

För genomförande av de årliga arbetsgivar dagarna har några utsedda ledamöter i expertgruppen tagit ansvar för planering och genomförande. SUHF:s kansli har varit behjälpliga med att boka konferenslokal, skicka ut inbjudningar och ta emot anmälningar.

För att utreda eller förbereda vissa större frågor har en eller flera ledamöter i expertgruppen utsetts, ibland i samarbete med personer utanför arbetsgivargruppen. Exempel på en sådan fråga är remissen ”En reformerad arbetsrätt” där samarbete skedde med jurister på Umeå universitet och Uppsala universitet.

Verkställande ledamot har tagit ett särskilt ansvar för samordning, planering och dokumentation.

Samarbeten med andra arbetsgrupper

Expertgruppen har under mandatperioden samarbetat med internationaliseringsgruppen, studieadministrativa gruppen samt arbetsgruppen för meritbedömningar.

Kopplingen till internationaliseringsgruppen uppfattades som svag och därför bjöd expertgruppen för arbetsgivarfrågor in till ett möte med syfte att identifiera viktiga gemensamma frågor och att diskutera samarbetsformer. Några representanter från respektive grupp träffades och vid mötet konstaterades att grupperna lägger fokus på olika frågor och att internationaliseringsgruppens prioriterade frågor bara marginellt berör arbetsgivarperspektivet. Dock var och är utlänningslagstiftningen en högaktuell fråga att hantera gemensamt. På mötet kom deltagarna fram till att det är bra med regelbundna möten, ca en gång per år, för att stämma av gemensamma intresseområden och behov av samarbete. Båda grupperna skulle utse kontaktpersoner.

Kontakterna med studieadministrativa gruppen har främst berört villkor för doktorander. Representant från expertgruppen för arbetsgivargruppen deltog i planering, genomförande och uppföljning av konferensen ”forskarutbildning i gränslandet” som genomfördes maj 2021 och arrangerades av studieadministrativa gruppen. I nuläget finns inga bestämda samarbetsformer med den gruppen.

En ledamot från expertgruppen ingår i arbetsgruppen för meritbedömningar och därmed finns möjlighet att påverka och följa arbetet. Gruppens slutrapport beräknas vara klart i slutet av 2023.

Verksamhetsplanen och frågor som behandlats

Det finns många frågor som är av intresse för en arbetsgivargrupp som praktiken har begränsade resurser att driva dessa, därför har avvägningar varit nödvändiga. Januari 2021 beslutade gruppen om en verksamhetsplan där prioriterade teman identifierades och tidsplanerades. Planen har utifrån aktuella behov reviderats under de två år som gått. Inledningsvis identifierades följande områden; karriärvägar och meriteringssystem, konsekvenser av pandemin, internationalisering, doktoranders villkor, professorers villkor samt avtalsrörelsen (särskilt arbetstidsfrågan). Alla områden utom den om professorers villkor har hanterats. Den utgick då syftet med punkten senare inte bedömdes aktuellt och prioriterat.

Frågor som behandlats

Här följer en sammanställning och kort beskrivning av områden som behandlats.

Bevakning av utredningar, undersökningar, remisser mm.

Expertgruppen har tagit del av utredningar inom det arbetsgivarpolitiska området. Under mandatperioden har det bland annat varit; I skuggan av osäkerheten: om externfinansiering, osäkra anställningar och arbetsmiljön i akademin (SULF), Hot och hat mot forskare och lärare i svensk högskolesektor (SULF, SUHF, Nationella sekretariatet för genusforskning), En gemensam utbildning inom statsförvaltningen SOU 2020:40, Rätt och rimligt för statligt anställda SOU 2022:8 samt Genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier i svensk högskolesektor (Nationella sekretariatet för genusforskning, KI, MAU, KTH), En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, Ds 2021:17, Karriärvägar och meriteringssystem i högskolan - Redovisning av ett regeringsuppdrag 2022 (UKÄ).

Konsekvenser av pandemin

Pandemin och konsekvenser av den har varit en återkommande punkt på expertgruppens möten under hela pandemin. Praktisk hantering utifrån beslut som togs av bland andra regeringen och Folkhälsomyndigheten diskuterades. Det gjordes även möjligheten att ta fram generella riktlinjer och råd

till lärosätena avseende de ställningstaganden lärosätena som arbetsgivare behövde göra. Arbetsgivarverket tog fram ramverk, riktlinjer och stöd till myndigheterna men den praktiska tillämpningen kom att skilja sig åt mellan olika verksamheter utifrån förutsättningar och behov. Arbetsgivargruppen ansåg att den främst kunde bidra genom att facilitera erfarenhetsutbyten inom sektorn och det bestämdes därför att arbetet efter pandemin skulle bli ett av temana på SUHFs arbetsgivar dag i november 2021. Expertgruppen tog också fram stödmaterial till lärosätena "Arbetet, arbetsplatsen och arbetstiden i framtiden". Materialet var tänkt att fungera som hjälp för lärosätena när de planerade och förde interna dialoger om hur arbetet efter pandemin skulle se ut.

Forskningspropositionen – arbetsgivarrelaterade frågor

Propositionen "Forskning, frihet, framtid – kunskap och innovation för Sverige" som kom i slutet av 2020 innehöll mycket som får konsekvenser för kompetensförsörjningen och arbetsgivarpolitiken. Expertgruppen har därför på olika sätt behandlat dessa områden under mandatperioden. Områden av arbetsgivarpolitisk karaktär som propositionen pekade ut var förekomsten av visstidsanställningar, staplade anställningar, mobilitet, kvinnor och mäns kompetens, dimensionering av forskarutbildningen, utländska doktorander, åtgärder mot hot och hat, internationalisering samt samverkan.

Arbetstidsfrågan för lärare

Expertgruppen arbetade under föregående mandatperiod med arbetstidsfrågan för lärare. Under innevarande period har gruppen fortsatt detta arbete. Arbetet fick ytterligare aktualitet genom att Arbetsgivarverket inledde samtal med arbetstagarorganisationerna kring arbetstidsfrågan. Två av expertgruppens medlemmar tillfrågades av Arbetsgivarverket att ingå i en referensgrupp som förbereder de centrala diskussionerna om arbetstidens reglering med utgångspunkt för nuvarande skrivningar i bilaga 5 i villkorsavtalet. Expertgruppen konstaterar att nuvarande avtals innehåll och konstruktion är problematisk framför allt genom en hänvisning till en gammal reglering i det fall parterna inte kan komma överens om ett nytt avtal. Expertgruppen har diskuterat hur ett framtida centralt avtal bör utformas. Expertgruppens rekommendation är dels att hänvisningen till den gamla regleringen måste bort. Dessutom bör ett framtida centralt avtal utformas med så få styrande detaljer som möjligt. Diskussionerna mellan Arbetsgivarverket och arbetstagarorganisationerna har efter ett antal möten pausats. Diskussionerna kommer sannolikt att i någon form fortsätta nästa år.

Karriär och meriteringsvägar för lärare

Tre av expertgruppens ledamöter ingick i en särskild arbetsgrupp med uppdrag att beskriva och diskutera hur olika akademiska karriärvägar kan utformas både befintliga och nya för att skapa största möjliga värde för verksamheten vid svenska lärosäten. Arbetsgruppen träffades vid fyra tillfällen. Arbetsgruppens uppdrag kom sedan att övertas och ingå i en särskild arbetsgrupp utsedd av SUHF för att ta fram ett förslag till gemensamt ramverk för meritbedömning. Expertgruppen avser att följa arbetet och lämnar det som förslag på ett av temana till kommande arbetsgivar dag.

Remissen – En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, Ds 2021:17

Då endast fåtal lärosäten fick remissen i egenskap av arbetsgivare bedömdes det viktigt att SUHF svarade, trots att SUHF inte var remissinstans. I arbetet samarbetade expertgruppen med jurister på Uppsala universitet och Umeå universitet. SUHF pekade på de förslag som ansågs mest problematiska för lärosätena; att allmän visstidsanställning (två år) föreslogs ersättas med särskild visstidsanställning (ett år) samt att en arbetstagar som har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar under en och samma månad får räkna tiden mellan anställningarna som anställningstid. Det fanns också ett antal förslag som SUHF tillströkte. Även Arbetsgivarverket var remissinstans och företrädare och expertgruppen och sektorn deltog i dialogmöten inför att deras svar skulle lämnas in. Riksdagen beslutade efter remissomgången om lagförslaget i sin helhet.

Utlandsanställningar

Nuvarande lagsstiftning möjliggör inte för svenska lärosäten att ha personal anställd som arbetar utomlands (undantaget URA och tjänsteresor). Arbetsgivargruppen har påtalat problematiken med detta

för Arbetsgivarverket sedan flera år tillbaka. Det får bland annat till följd att svenska statliga lärosäten inte kan konkurrera om forskning internationellt på samma villkor som utländska universitet som är fristående. Samtidigt är det svenska lärosätens uppdrag att öka internationaliseringen. Lärosätena har också projekt som kräver personal utomlands, ett problem som vi delar med andra myndigheter. Expertgruppen för arbetsgivarfrågor har under mandatperioden fortsatt dialogen med Arbetsgivarverket avseende sektorns behov av att kunna anställa medarbetare utomlands (lokalanställning). Frågan är komplicerad eftersom det krävs förändringar i lagstiftningen. Arbetsgivarverket föreslog att det skulle tas fram ett PM med frågeställningar och utmaningar tillsammans med företrädare för sektorn. Därefter skulle beslut kunna tas hur frågan kan och borde tas vidare tas vidare. Den här frågan bör följas upp kommande mandatperiod.

Arbetsgivarverkets medlemsundersökning

Undersökningen 2021 visade på kritik från sektorn som sannolikt grundar sig på upplevt bristande engagemang i internationaliseringsfrågor. Inom det arbetsrättsliga området börjar Arbetsgivarverket ta höjd för sektorns frågor på ett positivt sätt. Bland annat genomförs numera en arbetsrättslig utbildning särskilt anpassat till sektors behov. Efter diskussion i expertgruppen och i HR-chefsnätverket förmedlades synpunkter till Arbetsgivarverket.

Migrationsregler och utlänningslagstiftningen

Den 20 juli 2021 är ändrades utlänningslagen (2005:716) genom att det infördes särskilda krav för att beviljas permanent uppehållstillstånd i Sverige. Lagändringen innebär att permanent uppehållstillstånd endast kan beviljas om sökanden kan försörja sig själv. Expertgruppen för arbetsgivarfrågor har tillsammans med expertgruppen för internationalisering producerat två skrivelser till berörda departement. Detta med syfte att belysa de utmaningar och konsekvenser som lagstiftningen innebär, för såväl för individen som för Sverige som kunskapsnation. Skrivelserna resulterade bland annat i att Lunds universitet, Uppsala universitet, KTH och KI blev inbjudna till ett möte med utbildningsdepartementet för ytterligare dialog. Ytterligare underlag med konkreta exempel på specifika situationer/scenarion där Migrationsverkets handläggningstider skapat problem för doktorander/forskare efterfrågades i mötet vilket koordinerades och sedermera skickades till departementet.

Ukrainakrisen

Expertgruppen har följt utvecklingen i Ukraina samt resonerat om vilka konsekvenser kriget riskerade att få för svenska lärosäten i rollen som arbetsgivare. Eftersom SUHF snabbt tillsatte en särskild arbetsgrupp för Ukrainafrågan såg inte expertgruppen för arbetsgivarfrågor behov av att agera på något särskilt sätt.

SAR-anställningar (Scholars at Risk)

Under mandatperioden väcktes frågan om tidbegränsningsgrunder för SAR-forskare i Sverige. Frågan blev högaktuell då externfinansierade SAR-anställningar skulle kunna vara en möjlighet att ta emot Ukrainska forskare på våra lärosäten. När lagen om anställningsskydd (LAS) förändras och allmän visstidsanställning (två år) upphörde för att ersättas med särskild visstidsanställning (ett år) blev förutsättningarna för att kunna ta emot dessa forskare sämre. Arbetsgivargruppen kom fram till att frågan är komplex och behöver sättas in i ett bredare sammanhang och hanteras i förhållande med intentionerna med nya LAS. Det bestämdes att det lämpligaste sättet att framföra önskemål om ytterligare kollektivavtalsreglerad tidsbegränsade anställningar, oavsett skäl, är att använda de sedvanliga kanalerna, det vill säga via sektormöten, medlemsråd och styrelsemöten.

Hot, hat och trakasserier

Under mandatperioden har det initierats flera utredningar inom området. Arbetsgivargruppen har tagit del av dem samt de rapporter som kommit och bjudit in gäster till möten för dialog. Frågan är fortsatt mycket aktuell och bör upp på agendan under nästa mandatperiod.

Prevalensstudie om genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier

Under mandatperioden genomfördes enkätstudien om genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier i svensk högskolesektor. Projektledningen har återkommande bjudits in till expertgruppens möten för

lägesrapporter och samtal. De var också inbjudna till SUHF:s arbetsgivar dag i november 2021. Resultatet av studien presenterades för hela sektorn den 20 maj 2022. Frågor som diskuterats i arbetsgivargruppen har varit; vilka konsekvenser får resultatet för sektorn, vad kan göras gemensamt (exempelvis kartläggningar i medarbetarundersökningar) och hur kan de enskilda lärosätena hantera prevalensstudiens resultat. Expertgruppen framförde önskemål om kommunikationsstöd till projektledningen vilket också i viss mån tillgodosågs.

Doktoranders villkor

I konferensen "Forskarutbildning i gränslandet: i gränslandet utbildning och forskning, student och anställd" som genomfördes i maj 2021 diskuterades studieadministrativa aspekter på doktorandernas situation med fokus på regelverk för antagning och anställning, ISP och stipendier för doktorander som även är anställda. Arbetsgivargruppen ombads att ge synpunkter på de frågor som framkommit i konferensen vilket också gjordes.

Nya ledamöter till medlemsråden

Förslag på nya ledamöter i medlemsråden från sektorn har lämnats till Arbetsgivarverket. Målet har varit att utse representanter med erfarenhet och en bred förankring i sektorn från både universitetet och högskolor. Även könsfördelningen och lärosätets geografiska läge har beaktats. Några av ledamöterna i expertgruppen finns även representerade i ett medlemsråd.

Arbetsgivar dagarna

Två arbetsgivar dagar har genomförts, båda i Stockholm. Arbetsgivar dagarna har riktat sig till rektorer, förvaltningschefer/motsv. och HR-chefer. För att förenkla för rektorer att delta har dagen förlagts i direkt anslutning till Arbetsgivarverkets arbetsgivar dag för medlemschefer. Deltagarantalet har varit 54 (varav 15 rektor eller prorektor) respektive 60 (varav 13 rektor, prorektor eller vicerektor), majoriteten var HR-chefer/motsv.

2021 behandlades två områden på arbetsgivar dagen. Den ena delen behandlade prevalensstudien om genusbaserad utsatthet i akademien. Den andra delen handlade om arbetet efter pandemin och distansarbete. Inbjudna talare var bland andra Arbetsgivarverkets chefsjurist, forskare inom industriell arbetsvetenskap samt de forskare som genomfört prevalensstudien. Deltagarna diskuterade framtidens arbetsplats, möjligheter och utmaningar med distansarbete samt hur sektorn kan arbeta vidare med frågan om trakasserier och sexuella trakasserier inom akademien.

2022 års arbetsgivar dag tog avstamp i förändrade förutsättningar och utmaningar som påverkar hur lärosätena kommer att kunna arbeta med kompetensförsörjning samt chefs- och ledarskap i framtiden. Behöver vi utmana dagens syn på akademiskt ledarskap och chefstillsättningar för att på ett tydligare sätt adressera arbetsgivarrollen? Vilka erfarenheter har lärosäten som redan är inne i ett förändringsarbete? Vilka konsekvenser får en reformerad arbetsrätt för kompetensförsörjningen? Hur kan lärosätetsledning fortsätta arbeta strategiskt för att attrahera, utveckla och behålla de bästa talangerna i en förändrad omvärld? Föredragshållare var rektorerna från Chalmers och Högskolan i Halmstad, HR-chef vid Umeå universitet samt programledarna för SUHF:s ledarskapsprogram. Inbjuden talare var även HR-chefen på ABB Corporate Research Center, men på grund av sjukdom ställdes den punkten in.

Inbjudna gäster till expertgruppens ordinarie möten

Per Westman, UKÄ, verksamhetsstrateg. Kontorslösningar och distansarbete.

Anna Falck, förhandlingschef, Anna Fredriksson, rådgivare, Åsa Krook, chef arbetsgivarutveckling, Hedda Mann chefsjurist, alla från Arbetsgivarverket. Ämnen: Pågående förhandlingsfrågor, bland annat arbetstid postdoktoravtal och anställningar i utlandet.

Christina Gellerbrant Hagberg, GD, Arbetsgivarverket. Ämne: Presentation, aktuella frågor och stödet från Arbetsgivarverket, särskilt stödet kopplat till internationaliseringsfrågor.

Git Claesson Pipping, ordförande SULF. Ämne: Aktuella frågor bland annat regelverk på migrationsområdet, arbetstid och forskningsfinansiering.

Karin Hellqvist, koordinatör för Euraxess nätverket. Ämne: Presentation av nätverkets uppdrag och arbetssätt.

Marie Stern Wärn och Pontus Kyrk, verksjurister på UKÄ. Ämne: Överklagandenämndens verksamhet med fokus på anställningsärenden.

Mikael Ruotsi, universitetslektor i konstitutionell rätt, Uppsala universitet. Ämne: regelverk om yttrandefrihet i relation till arbetsgivarens ansvar att förhindra trakasserier samt arbetsmiljöansvaret.

David Brax, senior utredare, Nationella sekretariatet för genusforskning. Ämne: presentation och diskussion utifrån rapporten om hot, hat och trakasserier mot forskare.

Karin Dahlman-Wright, Anna Wahl, projektledning för prevalensstudien om genusbaserad utsatthet i akademien. Ämne: presentation och diskussion om hantering av studiens resultat.

Reflexioner och medskick till nästa mandatperiod

Inledningen av mandatperioden präglades av pandemin men ganska snart kom andra viktiga frågor på agendan. Den forskningsproposition som lades fram i slutet av 2020 ledde till att gruppen satte fokus på karriär- och meriteringssystem. Frågor om jämställdhet, utsatthet och trakasserier fick också stort utrymme. Prevalensstudien har varit återkommande på dagordningen under hela mandatperioden. I början av 2022 kom LAS-remissen som besvarades av expertgruppen och senare bröt kriget i Ukraina ut.

Det har således varit många stora och viktiga frågor som behövs hanteras och i det arbetet har gruppen fyllt sin funktion. Medlemmarna har avrapporterat från forum de deltagit i och på så vis har gruppen säkerställt att frågor har fångats upp och informationsflödet mellan grupperingar i sektorn och i förhållande till Arbetsgivarverket har fungerat.

Sammanfattningsvis har gruppens arbete fungerat väl och det har varit en hög närvaro på mötena. En utmaning har varit att finna tid för det arbete ledamöterna behöver utföra å gruppens vägnar mellan mötena. När mandatperioden för den här gruppen löper ut och några av ledamöterna kommer att bytas ut vill vi göra några medskick till SUHF:s styrelse och till kommande expertgrupp.

- Det har varit förhållandevis få rektorer och förvaltningschefer på arbetsgivar dagarna. Överväg en annan form för de konferenser som gruppen anordnar för att nå ut till hela målgruppen. Ett förslag är att genomföra kortare digitala event. Uppdraget från SUHF:s styrelse till expertgruppen kan behöva ses över på den här punkten.
- Gör tydliga prioriteringar. Inled mandatperioden med att göra en verksamhetsplan som pekar ut och tidsplanerar prioriterade frågor som gruppen ska arbeta med.
- Se över gruppens mötesfrekvens och möteslängd. Ett alternativ kan vara att ha längre möten vid färre tillfällen. Finns både för- och nackdelar med det. Korta, frekventa morgonmöten är förhållandevis enkelt att finna tid för i almanackan, men det är svårt att hinna med alla punkter. Längre möten ger möjligheter att diskutera igenom frågorna på djupet.
- Rollen som verkställande ledamot kan ses över/tydliggöras. En möjlighet kan vara att tillsätta en sekreterare/motsvarande som finns hos den rektor som är ordförande alternativt hos SUHF. Det finns fördelar med att en verkställande ledamot som har expertkompetens vilket ger möjlighet att driva frågor på ett tydligare sätt.

2022-12-02

Expertgruppen för arbetsgivarfrågor