



Utbildningsdepartementet
Universitets- och högskoleenheten
103 33 Stockholm

Betänkandet Karriär för kvalitet (SOU 2007:98)

Arbetsgivarverket har anmodats att lämna synpunkter på förslagen eller materialet i betänkandet Karriär för kvalitet (SOU 2007:98).

Allmänna synpunkter

Arbetsgivarverket anser att det är bra att den centrala regleringen minskar, att normgivningsmakten på vissa områden delegeras och att lärosätena får ett ökat självbestämmande. Arbetsgivarverket delar utredningens uppfattning om att ett ökat lokalt självbestämmande gynnar kvaliteten i verksamheten. I arbetet med att stärka myndigheterna i sin arbetsgivarroll fokuserar Arbetsgivarverket på vikten av att myndigheterna tar ett strategiskt arbetsgivaransvar utifrån verksamhetens behov. Utredningens förslag stöder denna utveckling genom att betona vikten av att lärosätena utvecklar sitt strategiska arbetsgivaransvar.

Arbetsgivarverket anser att det inte bör förekomma några regler i högskolelagen eller högskoleförordningen om vilka arbetsuppgifter som ska ingå i en befattning.

I det följande kommenterar Arbetsgivarverket särskilt förslagen kring rätt till befordran genom kompetensprovning (avsnitt 5.6), frågan om överprovning (avsnitt 6.2), anställningar beslutade av forskningsråden (avsnitt 7.2.2), verksamhetsanpassning genom kollektivavtal (avsnitt 7.4), förslaget om att införa karriärrådgivning (avsnitt 8.6) samt genomförandet (avsnitt 9).

En sammanhållen karriärväg

Utredningen presenterar en modell för karriär och befordran.

Arbetsgivarverket avstyrker utredningens förslag om rätt till befordran efter kompetens till ett högre steg i karriären, och anser att denna bör ersättas med en möjlighet för arbetsgivaren att befordra en anställd. Utredningen menar att den s.k. befodringsreformen är och bör vara endast en titelreform. Enligt Arbetsgivarverkets uppfattning är det verksamhetens behov av lärarkategorier på olika nivåer som ska vara utgångspunkten för lärosätenas organisation, och inte individens rätt till en viss befattning. Utredningen menar att forskarkarriären skulle bli mindre attraktiv om rätten till befordran togs bort. Ett arbetes attraktivitet påverkas i hög utsträckning av andra faktorer såsom arbetsuppgifter, anställningsvillkor, arbetsmiljö, ledarskap och utvecklingsmöjligheter m.m.

Arbetsgivarverket avstår i övrigt från att ha synpunkter på den föreslagna befattningsstrukturen.

Anställningsprocessen

Utredningen föreslår att regeringen i särskild ordning bör låta utreda frågan om överprövningens omfattning när det gäller statliga arbetsgivares anställningsbeslut. Arbetsgivarverket tillstyrker förslaget.

Rätten att överklaga anställningsbeslut är hämmande för ett effektivt anställningsförfarande inom högskolesektorn. Få om ens något annat anställningsförfarande är så transparent och samtidigt kringgärdat av regleringar som tillsättningar av lärare inom den statliga sektorn. Detta leder i sig till mycket långa handläggningstider, vilket ytterligare kan förlängas genom ett överklagande. Detta innebär att kvalificerande sökande, inte sällan från andra länder, drar sig för att söka lediga anställningar.

Ett ytterligare problem med de nuvarande bestämmelserna om rätten att överklaga ett tillsättningsbeslut är att även om ett anställningsbeslut ytterst är ett förvaltningsrättsligt beslut, så grundas en anställning på en civilrättslig överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetsgivaren är i detta sammanhang den anställande myndigheten. Den prövande instansen kan således inte ersätta det upphävda beslutet.

Utredningen har funnit att europarätten och Europakonventionen ställer krav på att ett offentligt anställningsbeslut skall kunna överprövas. Det finns dock inget krav på att denna överprövning måste ske i form av den omfattande svenska varianten. Utredningen lyfter fram att en s.k. laglighetsprövning uppfyller de krav som Europakonventionen och europarätten ställer. Enligt Arbetsgivarverkets mening bör denna möjlighet noggrant undersökas. En laglighetsprövning skulle, tillsammans med skyddet mot diskriminering i diskrimineringslagarna och offentlighetsprincipen, ge den sökande och allmänheten ett fullgott rättssäkerhetskydd och säkerställer att anställningsförfarandet är transparent.

Visstidsanställning inom högskolan

Med hänsyn till att frågan om anställningar beslutade av forskningsråden har behandlats vill Arbetsgivarverket ifrågasätta rådande ordning med rådsanställda forskare som innebär ett delat arbetsgivaransvar. Rekrytering är en strategiskt viktig fråga och det naturliga vore att lärosätena som arbetsgivare själva fattar alla beslut om anställning.

Utredningen föreslår att 4 kap 30 § HF blir semidispositiv, så att också i högskoleförordningen reglerade visstidsanställningar genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter kan anpassas till såväl verksamhetens särart som lokala förutsättningar. Arbetsgivarverket tillstyrker förslaget och anser att möjligheten till kollektivavtalsreglering ger ökad flexibilitet och ökade förutsättningar för verksamhetsanpassade lösningar.

Lärare och forskare – en strategisk resurs

Utredningen föreslår att det ska införas karriärrådgivning vid samtliga lärosäten.

Arbetsgivarverket delar utredningens uppfattning om att frågan om karriär- och kompetensutveckling är viktiga i ett kompetensförsörjningsperspektiv. En del av det delegerade arbetsgivaransvaret är att ansvara för myndighetens kompetensförsörjning. Åtgärder inom detta område är enligt Arbetsgivarverkets mening en fråga för lärosätena att ta ställning till utifrån verksamhetens förutsättningar och krav.

Genomförandet

Utredningen föreslår den 1 juli 2009 som lämplig tidpunkt för ett genomförande av utredningens förslag, men att bl.a. vissa insatser relaterade till problematiken för LAS-forskarna bör genomföras tidigare. Utredningen anser att en föreskrift om skyldigheten att på ett systematiskt sätt genomföra överväganden kring hur LAS-forskare kan ersättas och/eller beredas fortsatt anställning bör intas i regeringens regleringsbrev till högskolorna.

Arbetsgivarverket delar utredningens uppfattning om att det kan finnas behov av att lärosätena ser över sina anställningar till följd av genomförda förändringar i LAS. Att analysera följder av förändrad arbetsrättslig lagstiftning tillhör det löpande verksamhetsansvaret och det finns enligt Arbetsgivarverkets mening inte behov av särskilda föreskrifter i denna fråga.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Göran Ekström. I den slutliga handläggningen deltog arbetsrättsjurist Carl Durling, förhandlingsdirektör Christer Hedvall, rådgivare Marie Högström och rådgivare Inga-Britt Valfridsson, föredragande.



Göran Ekström



Inga-Britt Valfridsson