

Utbildningsdepartementet
Universitets- och högskoleenheten
103 33 Stockholm

Yttrande – Svart på vitt om jämställdhet i akademien

Arbetsgivarverket har som utgångspunkt ett arbetsgivarpolitiskt perspektiv och begränsar därför sitt yttrande till de frågor som berör staten som arbetsgivare. Arbetsgivarverket finner att frågan om jämställdhet i akademien är angelägen och att det är nödvändigt att frågan organiseras och hanteras på ett effektivt sätt.

Allmänna synpunkter

Arbetsgivarverkets medlemmar antog på arbetsgivarcollegiet¹ den 13 november 2010 "Strategi för den statliga arbetsgivarpolitiken". En utgångspunkt i strategin är att arbetsgivarpolitiken är ett medel för att nå verksamhetens mål och ska anpassas efter verksamhetens behov.

Arbetsgivarverket delar utredningens bedömning av att det konkreta arbetet för jämställdhet måste bedrivas utifrån lokala förutsättningar. Vidare understryker Arbetsgivarverket utredningens bedömning att lärosätenas strategiska arbetsgivaransvar gällande ledarskap och kompetensförsörjning är betydelsefullt. I detta sammanhang är den gemensamma strategin för den statliga arbetsgivarpolitiken en del.

Utredningen för ett resonemang om nödvändigheten av förutsägbara karriärvägar, öppna rekryteringsprocesser och minskad förekomst av tidsbegränsade anställningar. Arbetsgivarverket delar inte utredningens alltför förenklade syn och kritik på hur akademien använt tidbegränsade anställningar. Det går inte att bortse ifrån att det finns både verksamhets- och kvalitetsskäl till att tidsbegränsade anställningar i vissa delar av akademien är att föredra framför andra anställningsformer. Den synen ger också regeringen uttryck för i *En akademi i tiden – ökad frihet för universitet och högskolor* (proposition 2009/10:149). Även om det är regeringens ambition att antalet lärare med tillsvidareanställning ska öka så pekar regeringen på redan existerande kollektivavtal om visstidsanställningar likväl som att det ligger i parternas intresse att utforma tydliga ingångs- och meriteringsanställningar genom avvikelseavtal från anställningsskyddslagen. En allt för stor begränsning

¹ Arbetsgivarcollegiet är Arbetsgivarverkets årsmöte. Myndighetschefer för samtliga medlemmar i Arbetsgivarverket ingår.

av möjligheten till visstidsanställningar leder enligt Arbetsgivarverkets uppfattning till men för verksamheten likväl som ökade kostnader för akademin. Inom exempelvis professionsutbildningarna är det en förutsättning för att upprätthålla kvaliteten i utbildningen att lärare har kvar sin anställning i yrket vilket leder till att de därför anställs på visstid inom akademin.

I utredningen redovisas tankar kring ett "karriärsystem" i form av en struktur av anställningar. Arbetsgivarverket vill här framhålla att dessa frågor måste avgöras och utformas på lokal nivå. Olika förutsättningar råder mellan de olika universiteten och högskolorna därför bör inga generella ställningstaganden eller uttalanden göras kring ett "karriärsystem".

Den statliga sektorn har det mest öppna anställningsförfarandet på den svenska arbetsmarknaden. Offentlighetsprincipen och de reglerade kriterierna (förtjänst och skicklighet) för urval vid anställningsförfarandet gör det möjligt för sökanden och allmänheten att bedöma på vilka grunder ett anställningsbeslut fattats.

Synpunkter avseende särskilda delar av betänkandet

I det följande kommenterar Arbetsgivarverket särskilt förslagen gällande kompetensförsörjning och utvecklad myndighetsdialog med lärosätena, jämställdhetsbonus, instruktioner, vidgat uppdrag för Högskoleverket samt karriärrådgivning.

Utvecklad myndighetsdialog och strategisk kompetensförsörjning förbättrar verksamheten (10.2.1)

Arbetsgivarverket vill verka för att regeringens uppföljning ska omfatta arbetsgivarpolitik samt att den arbetsgivarpolitiska styrningen ska förtydligas. Därför delar Arbetsgivarverket utredningens förslag om att utveckla myndighetsdialogen med lärosätena.

Gällande kompetensfrågan är det angeläget att den statliga sektorn tar tillvara och utvecklar den kompetens som verksamheten kräver genom strategisk kompetensförsörjning utifrån ett inkluderande synsätt i syfte att bidra till effektivitet och mångfald. Det handlar om att statliga myndigheter på bästa sätt ska ta tillvara kompetensen i befolkning för att göra statliga verksamheter så moderna och effektiva som möjligt. Ledarskapet i högskolan kan delas upp i två områden. Det ena området innefattar administrationen där många kvinnor i dag besitter ledande positioner. Det andra handlar om forskningen där i dag alltför få kvinnor är aktiva forskare. Könsfördelningen inom höga befattningar som professor på landets lärosäten har kommit att bli en viktig symbolfråga. Arbetsgivarverket anser att det är väsentligt att kunna visa upp en könsblandad personalstyrka vad gäller professorsanställningar. Mot denna bakgrund stödjer Arbetsgivarverket utredningens förslag om central uppföljning av satta mål.

Jämställdhetsbonus är inte rätt väg (10.2.2)

Arbetsgivarverket anser att målstyrning och uppföljning är viktigt. Däremot avstyrker Arbetsgivarverket förslaget om jämställdhetsbonus. Vi delar inte utredningens tilltro till ekonomiska incitament och anser att det är olämpligt att införa ett system med ekonomiska förtecken där arbetsgivare ska få bonus för att följa redan befintliga regelverk. Ett bonussystem ökar dessutom ytterligare statliga arbetsgivares administrativa börda.

Bättre fokusera på efterlevnad istället för fler regler (10.2.5)

Arbetsgivarverket avstyrker utredningens förslag att föra in ytterligare skrivningar om jämställdhet i de forskningsfinansierade myndigheternas instruktioner. Arbetsgivarverket menar att det regelverk som finns i form av Högskolelagens 1 kap. 5§, Diskrimineringslagens 2 kap 1,5 och 6§§ samt i lagens 3 kap om aktiva åtgärder, jämte i relevanta förordningar och regleringsbrev är tillräckligt vad gäller jämställdhet. Arbetsgivarverket motsätter sig ett upprepande av generella skrivningar i instruktioner och anser att det är bättre att fokusera på att det befintliga regelverket efterlevs.

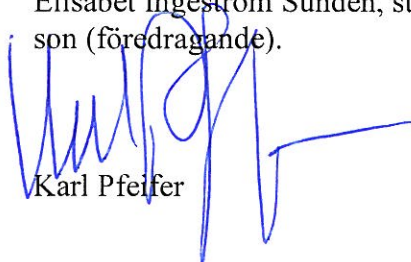
Tydligare gränsdragning mellan Högskoleverket och DO (10.3 första förslaget)

Utredningen föreslår utökade arbetsområden för Högskoleverket i fråga om stöd till myndigheterna. Arbetsgivarverket anser att gränssnittet mellan Högskoleverkets föreslagna uppgifter och DO:s nuvarande uppgifter behöver förtydligas. Det är väsentligt både för tillsynens legitimitet samt berörda instansers effektivitet att inte två myndigheter med snarlika uppdrag överprövar varandra.

Upp till varje myndighet att utifrån verksamhetens förutsättningar bestämma om karriärrådgivning (10.4 fjärde förslaget)

Arbetsgivarverket delar utredningens uppfattning om att frågan om karriärvägledning och kompetensutveckling är viktiga i ett kompetensförsörjningsperspektiv. Däremot avstyrker Arbetsgivarverket förslaget om att karriärrådgivning ska införas vid samtliga lärosäten. Det delegerade arbetsgivaransvaret innebär bland annat att varje myndighet ansvarar för sin egen kompetensförsörjning. Därför blir åtgärder inom området enligt Arbetsgivarverket en fråga för de enskilda lärosätena att ta ställning till utifrån verksamhetens förutsättningar och krav.

Beslut i detta ärende har fattats av ställföreträdande generaldirektör Karl Pfeifer. Vid den slutliga handläggningen deltog utredare Anna-Karin Högberg, enhetschef Elisabet Ingeström Sundén, stabschef Jonas Bergström och utredare Sherlot Jonsson (föredragande).


Karl Pfeifer


Sherlot Jonsson