



UPPSALA
UNIVERSITET

Box 256
SE-751 05 Uppsala

Besöksadress:
Dag Hammarskjölds väg 7

Handläggare:
Dag Linde

Telefon:
018-471 18 39

www.uu.se

registrator@uu.se

Beredning med:

Kansliet vid respektive
vetenskapsområde
Juridiska avdelningen
Planeringsavdelningen
Studentkårerna

REMISSVAR

2021-09-14 Dnr UFV 2021/1388

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 STOCKHOLM
Er ref: A2021/01332

Uppsala universitets remissvar av betänkandet En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:17) diarienummer A2021/01332

Uppsala universitet har anmodats att lämna synpunkter på betänkandet *En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden* (Ds 2021:17). Uppsala universitet vill anföra följande.

I promemorian Ds 2021:17 föreslås de lagändringar som behöver göras för att reformera arbetsrätten i enlighet med parternas principöverenskommelse när det gäller anställningsskyddet.

Kommentarer och ändringsförslag

Konsekvenser

Uppsala universitet ser att en del av förslagen kommer att medföra stora problem för att säkerställa att vetenskaplig och pedagogisk kompetens ställs i första rummet. Det gäller förslag om särskild visstidsanställning, att tre eller fler tillfällen om särskild visstidsanställning under en och samma månad medför att tid mellan nyss nämnda anställningar räknas som anställningstid, övergångsreglerna vid införande av särskild visstidsanställning och förslag rörande inkonvertering av inhyrda arbetstagare för vilka Uppsala universitet avstyrker att förslagen genomförs.

De övriga förslag som framgår av promemorian är till övervägande del väl avvägda och kommer att underlätta för Uppsala universitet som statlig arbetsgivare. Uppsala universitet tillstyrker därför förslagens genomförande i dessa delar.

Övergripande generella synpunkter

Det är av avgörande betydelse för att såväl verksamheten som arbetsmiljön ska fungera tillfredsställande att regelverket rörande anställningsskyddet är väl avvägt utifrån både arbetsgivarens och arbetstagarens intressen och behov.

Att intresseavvägningen är gjord på ett bra sätt är också av avgörande betydelse ur både ett kompetensförsörjnings- och ett kvalitetsperspektiv för Uppsala universitet. För att verksamheten ska kunna bedrivas så effektivt som möjligt vad gäller forskning och undervisning krävs också att intresseavvägningen är välgjord och så krävs även för att universitetet ska vara en attraktiv arbetsgivare som även framgent lockar de främsta lärarna och forskarna såväl nationellt som internationellt till att bli anställda vid universitetet.

Uppsala universitet noterar att vissa av ändringsförslagen i promemorian är till fördel för arbetsgivaren och vissa ändringar är till nackdel.

Specifika kommentarer och ändringsförslag

Saklig grund föreslås ändras till sakliga skäl enligt vad som framgår av 4. i promemorian. Ingen intresseavvägning och prognos ska behöva göras och endast ett omplaceringserbjudande ska krävas som utgångspunkt vid uppsägning p.g.a. personliga skäl. Bestämmelsen föreslås vara dispositiv inom privat sektor men ej inom den statliga.

Uppsala universitet välkomnar de lättnader för arbetsgivaren som föreslås i nyss nämnda delar som efterfrågats sedan länge.

En utökad möjlighet, som föreslås gälla för alla arbetsgivare, att göra undantag för turordning för tre arbetstagare under en ramtid om 3 månader föreslås i 5. i promemorian. Uppsala universitet är även positivt till förändringen i denna del som går i rätt riktning.

Av 6. i promemorian framgår att det föreslås att anställningen inte ska bestå under en ogiltighetstvist som huvudregel. Dock föreslås nuvarande regler gälla för fackliga förtroendemän. Skadeståndsnivåerna för allmänt skadestånd föreslås samtidigt höjas i enlighet med uttalanden i principöverenskommelsen.

Enligt Uppsala universitet är det påkallat att anställningen inte ska kunna bestå under ogiltighetstvist som utgångspunkt. Uppsala universitet instämmer med det uttalande som görs på s. 86 i promemorian: ”Det finns ett behov av lägre och mer

förutsebara risker för arbetsgivare i samband med uppsägningar”. Om förslaget genomförs leder det till lägre kostnader för arbetsgivaren vid uppsägningstvister. Förslaget är även bra för alla arbetstagare ur ett arbetsmiljöperspektiv i många fall eftersom utdragna uppsägningstvister riskerar att få negativa återverkningar på arbetsmiljön.

Vad gäller skadeståndsnivåerna ligger de redan idag på en tillräckligt hög nivå och Uppsala universitet kan inte se behov av att höja nivåerna ytterligare för att avskräcka arbetsgivare från att säga upp i onödan. Uppsägningar sker aldrig utan att frågan beretts noga vid Uppsala universitet och är det fråga om uppsägning p.g.a. personliga skäl sker prövning i personalansvarsnämnden där arbetstagarorganisationerna har representanter utsedda och deltar vid beslut. Att arbetsgivaren i stor utsträckning har bevisbördan för det som åberopas till stöd för en uppsägning p.g.a. av personliga skäl har också en dämpande effekt. Det finns således tillräckligt med begränsningar ändå utöver skadeståndsnivåerna som verkar för att uppsägning endast tillgrips när det är absolut nödvändigt. Omreglering till lägre sysselsättningsgrad föreslås följa turordningsprinciperna enligt 7.

Uppsala universitet konstaterar att det inte är så vanligt förekommande inom universitetet att det finns behov av att omreglera till lägre sysselsättningsgrad. I de fall sådana behov finns skulle föreslagen regeländring kunna utgöra ett hinder för den handlingsfrihet arbetsgivaren enligt arbetsledningsrätten har i den situationen att omorganisera verksamheten utifrån verksamhetens behov. Det förtjänas att påpekas att turordningsbegreppet inom staten utgår från arbetsuppgifterna och inte från driftsenhetsbegreppet som promemorian föreslår.

Att anställningsavtal på heltid ska vara norm framgår av promemorian i 9. Om en arbetstagare inte anställs på heltid ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran ange skäl.

Uppsala universitet anser att det är ett bra förslag att endast då arbetstagare så begär ska skäl behöva anges för att det inte är en anställning på heltid.

Allmän visstidsanställning föreslås byta namn till särskild visstidsanställning (SVA) enligt 8. i promemorian.

Konvertering till tillsvidareanställning ska göras efter sammanlagt mer än 12 månaders anställning. Tre eller fler tillfällen om särskild visstidsanställning under en och samma

månad medför att tid mellan nyss nämnda anställningar räknas som anställningstid. Kvalifikationstid om nio månader under de senaste tre åren föreslås ändras för företrädesrätt till återanställning från dagens 12 månader.

Uppsala universitet anser följande. Alla de nu nämnda förslagen med undantag för förkortad kvalifikationstid vad gäller företrädesrätt till återanställning är till väsentlig nackdel för universitetet som arbetsgivare.

Att rekrytera genom öppna utlysningar med förtjänst och skicklighet som bedömningsgrunder ska i normalfallet vara utgångspunkten. Förslaget om att kunna bli inkonverterad på en tillsvidareanställning redan efter 12 månader (vid jämförelse med 24 månader i dagsläget) motverkar detta.

En mycket stor del av den forskning som bedrivs vid högre lärosäten finansieras genom bidrag från externa finansiärer. Dessa bidrag är kortfristiga, ofta två – eller treåriga, och för att kunna utnyttja medlen behöver forskargrupper kunna sättas ihop när bidrag beviljas och avvecklas när projekt avslutas. Berörda projekt och berörda personers anställningar anpassas alltså i stor omfattning i dagsläget utifrån det faktum att det är möjligt att anställa ett flertal arbetstagare om 24 månader på en allmän visstidsanställning. Det är inte möjligt att begränsa möjligheten att anställa till endast 12 månader utan att det medför konsekvenser.

Redan idag är det så att de anställningar som löper på 24 månader för allmän visstidsanställning (ALVA) inte är tillräckligt lång tid i de fall finansieringen är extern för anställningen och t.ex. löper på tre år vilket är vanligt förekommande.

Det är även ett märkligt förslag att tre eller fler visstidsanställningar under en månad ska medföra att mellanliggande tid mellan anställningarna ska tillgodoräknas för att kunna bli inkonverterad trots att personen de facto inte varit anställd nyss nämnd tid. Det finns inom verksamheten ibland behov av att tillgodose behov av kompetens både vad gäller lärare med unika kunskaper och administrativ personal i viss omfattning i s.k. intermitterande anställning. Periodvis kan det finnas behov av fler anställningstillfällen än tre per månad. Det vore synd om det inte skulle vara möjligt att kompetensförsörja verksamheten utifrån de behov som föreligger utan att det leder

till risk för inkonvertering till en tillsvidareanställning med de kostnader det medför för arbetsgivaren.

En av effekterna för projekt och anställningar som löper mer än ett 12 månader riskerar att bli att uppsägning p.g.a. arbetsbrist kommer att behöva tillgripas för de anställda som blivit inkonverterade.

Den administrativa bördan för såväl arbetsgivaren som arbetstagarorganisationerna kommer även att öka betydligt avseende att förhandla om att säga upp arbetstagare p.g.a. arbetsbrist för de arbetstagare som till följd av förslaget blir tillsvidareanställda i vidare mån än vad finansieringen tillåter.

För de som har särskild visstidsanställning finns det risk för att det kommer att bli svårare att få tillräcklig anställningstid för att ytterligare förkovra sig i yrket eftersom 12 månader i särskild visstidsanställning inte är mycket i det fall arbetsgivaren är nödsakad att säga upp p.g.a. arbetsbrist.

Risken för uppsägning p.g.a. arbetsbrist gäller framförallt för forskare vid Uppsala universitet som enligt universitetets anställningsordning inte är att betrakta som lärare och därför inte åtnjuter de möjligheter till tidsbegränsning som finns i författningar och kollektivavtal som gäller för kategorin lärare. Det förtjänar även att påpekas att allmän visstidsanställning är också ett sätt idag att möjliggöra för doktorander, som inte lyckas bli helt färdiga inom ramen för den fyraåriga doktorandanställningen, att slutföra sina projekt och kunna disputerat. Det förutsätter att det finns tid kvar att disponera i särskild visstidsanställning så att inte 12 månader redan har förbrukats utan att inkonvertering riskeras.

Om förslaget genomförs aktualiseras ökat behov av basresurser för forskning och tillsvidareanställning av lärare. En risk finns att fler arbetstagare anställs som forskare tillsvidare och då inte kan åtnjuta det s.k. Tenure Track-systemet. Om förslaget genomförs kan de få återverkningar hur Uppsala universitet anställer undervisande och forskande personal vilket kan vara till nackdel för både arbetsgivarens kompetensförsörjning och berörda arbetstgares kompetensutveckling.

Om förslaget genomförs finns det därför enligt Uppsala universitet ett behov av att införa en ny tidsbegränsad anställningsform i högskoleförordningen, HF, för att tillgodose lärosätenas behov av att anställda relativt nyligen disputerade doktorer. Möjligheten att anställa postdoktor för begränsad tid

som följer av det centrala kollektivavtalet tillsammans med möjligheten att anställa biträdande universitetslektor enligt HF är inte tillräcklig och behöver kompletteras.

Övergångsreglerna fungerar enligt 12. förslag i promemorian så att:

- För avtal om ALVA som fortfarande gäller den 1 oktober 2022 ska äldre föreskrifter gälla vid inkonvertering
- Vid bedömning om särskild visstidsanställning *övergått* till tillsvidareanställning ska anställningsavtal i allmän visstidsanställning 1 mars – 1 oktober beaktas 2022

Uppsala universitet vill anföra att övergångsregeln leder till orimliga konsekvenser. Effekterna vad gäller möjlighet att bli inkonverterad kommer att finnas för anställningar som i vissa fall ingicks innan förslagen presenterats i promemorian och även innan förslagen skulle kunna träda ikraft. Det nyssnämnda kan knappast anses tillgodose arbetsgivarens behov av förutsägbarhet som bör gälla vid så pass viktiga författningsändringar som rätten till tillsvidareanställning enligt anställningsskyddslagen. Det går inte heller att se att principöverenskommelsen ställer krav på att övergångsregeln ska ges en retroaktiv verkan på föreslaget sätt. Det är därför rimligt att övergångsregeln enligt förslaget modifieras om det, trots vad som anförts ovan, är aktuellt att genomföra förslaget om att särskild visstidsanställning enligt förslaget redan efter 12 månader ska leda till inkonvertering.

Övergångsregeln bör medföra möjlighet att tillämpa nya inkonverteringsregler vid en senare tidpunkt än när lagen träder i kraft förslagsvis fr.o.m. den 30 juni 2024 alternativt den 30 juni 2023. En sådan utformning möjliggör planering och verksamhetsanpassning och skulle leda till färre antal uppsägningar p.g.a. arbetsbrist och därmed en smidigare övergång till nya regler för både arbetsgivare och arbetstagare.

Ett minimikrav på ordning vad gäller övergångsregeln och inkonvertering till tillsvidareanställning från särskild visstidsanställning bör vara att endast anställning i särskild visstidsanställning som äger rum efter 1 juli 2022 ska beaktas och tidigare anställning i allmän visstidsanställning inte ska beaktas överhuvudtaget vid inkonvertering. På så vis säkerställs att föreslagna författningsändringar inte får retroaktiv verkan.

För inhyrda arbetstagare finns förslag enligt 10. i promemorian som medför att en inhyrd arbetstagare på samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader om 36 månader ska erbjudas tillsvidareanställning eller två månadslöner.

Uppsala universitet har i viss mån behov av att anlita samma person som konsult mer än 24 månader. Det leder till märkliga och oönskade konsekvenser för de arbetsgivare som behöver tillgodose kompetensförsörjningsbehovet genom att ge konsulter uppdrag för längre tid. Inkonvertering borde endast kunna göras gällande mot arbetsgivaren och inte mot den som gett arbetstagarens konsultföretag ett uppdrag. Effekten kan bli att konsulter som visar sig vara välfungerande efter ett tag måste bytas ut för att den som anlitat konsulten vill undvika kostnader och risker. I sin tur kommer det att leda till verksamhetspåverkan både för både den som anlitat konsulten och konsultföretaget och det går inte att utesluta oönskade och märkliga effekter av olika slag på marknaden för konsulter.

Dessutom gäller enligt regeringsformen huvudprincipen om att endast sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet ska få tillmätas betydelse vid anställning och som huvudregel ska information om ledig anställning lämnas enligt anställningsförordningen. Nyss nämnda regler för statliga myndigheter står även i strid med 10. enligt förslaget i promemorian.

Dag Linde



UPPSALA
UNIVERSITET

Box 256
SE-751 05 Uppsala

Besöksadress:
Dag Hammarskjölds väg 7

Handläggare:
Dag Linde

Telefon:
018-471 18 39

www.uu.se

dag.linde@uadm.uu.se

Beredning med:
Studentavdelningen
Juridiska avdelningen
Vetenskapsområdena
Studentkåreerna

BESLUT

2021-09-14 Dnr UFV 2021/1388

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 STOCKHOLM
Er ref: A2021/01332

Remiss av betänkandet en reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:17)

Uppsala universitet har anmodats att lämna synpunkter på betänkandet en reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:17). Uppsala Universitet överlämnar härmed bifogat remissyttrande. Remissyttrandet har utarbetats av förhandlingschef Dag Linde.

Beslut i detta ärende har fattats av undertecknad rektor i närvaro av prorektor Coco Norén och universitetsdirektör Caroline Sjöberg, efter föredragning av förhandlingschef Dag Linde. Närvarande därutöver var akademiombudsman Per Abrahamsson och Uppsala studentkårs ordförande Jacob Färnert.

Anders Hagfeldt

Dag Linde