

Arbetsmarknadsdepartementet (A2021/01332)  
a.remissvar@regeringskansliet.se  
susanna.stahl@regeringskansliet.se

## **Yttrande avseende En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, Ds 2021:17**

Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF) har tagit del av En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, Ds 2021:17 och lämnar härmed synpunkter på förslag i remissen. SUHF representerar i sitt svar de svenska universitet och högskolor som är medlemmar i SUHF. Därutöver hänvisar SUHF till det våra medlemslärosäten anför i sina remissvar.

### **Sammanfattning**

Det är i grunden bra förslag som presenteras då det innehåller delar som underlättar och förenklar för arbetsgivarna samt ger en ökad anställningstrygghet för arbetstagare. SUHF pekar i det här remissvaret särskilt på de förutsättningar som särskiljer högskolan från stora delar av övriga arbetsmarknaden.

Vid lärosätena finns ett särskilt behov av att använda tidsbegränsade anställningar, dels då forskare erhåller medel för forskningsprojekt, dels som del av det akademiska karriär- och meriteringssystemet. Som komplement till LAS finns möjlighet att tidsbegränsa anställningar med stöd av Högskoleförordningen och centrala kollektivavtal. Trots det har det visat sig finnas ett stort behov av att använda den tidsbegränsade anställningsformen allmän visstidsanställning, som nu föreslås ersättas av särskild visstidsanställning. SUHF avstyrker därför förslaget om införandet av särskild visstidsanställning, förslaget om att tre eller fler tillfällen i särskild visstidsanställning under en och samma månad medför att tid mellan nyss nämnda anställningar räknas som anställningstid samt förslaget om övergångsregler. Skälen för detta och konsekvenserna om förslagen genomförs utvecklas i remissvaret. SUHF har valt att kort kommentera ytterligare några av remissens förslag.

Svaret följer strukturen i remissen.

### **Utvecklade synpunkter på valda delar i remissen**

#### **5.2 Utökad möjlighet att göra undantag från turordningen**

SUHF tillstyrker förslaget då det underlättar uppdraget att bedriva en effektiv verksamhet med hög kvalitet, som ibland kräver högt specialiserad kompetens.

### 6.1.2 Anställningen ska inte längre bestå under tvist

SUHF tillstyrker förslaget då det förenklar uppsägningsprocessen ur flera olika aspekter. Det handlar dels om lägre kostnader för arbetsgivaren, såvida inte en tvist leder fram till att uppsägningen saknat saklig grund. Det är också bra ur ett verksamhets- och arbetsmiljöperspektiv, både för de medarbetare som är kvar i verksamheten och för den uppsagda arbetstagaren som med nuvarande regler fortsätter sin anställning och har arbetskyldighet. Förslaget leder sannolikt till mindre störningar i verksamheten under tiden som tvisten pågår.

### 8.2 Allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning

Ambitionen att minska förekomsten av tidsbegränsade anställningar är i grunden bra. Det skapar trygghet för den enskilde arbetstagaren samtidigt som attraktiva villkor, varav tillsvidareanställningar är ett sådant, gör det lättare för arbetsgivarna att rekrytera och behålla personal. Med det sagt vill SUHF framhålla lärosätenas särskilda förutsättningar och villkor som gör förslaget om att nuvarande allmän visstidsanställning (två år) ska ersättas med särskild visstidsanställning (12 månader) mycket problematiskt.

Högskolans uppdrag är att bedriva utbildning och forskning. Forskningen finansieras huvudsakligen genom att forskare i konkurrens söker och erhåller bidrag från externa finansiärer, en mindre del av finansieringen sker genom direkta statsanslag. Forskningen är högt specialiserad och kräver följaktligen specialistkompetens, vilket i sin förlängning kan leda till arbetsbrist och uppsägning om finansiering av ett forskningsprojekt upphör eller uteblir. Större delen av sektorns, med stöd av LAS, tidsbegränsade anställningar av undervisande och forskande personal sker med tidsbegränsningsgrunden allmän visstidsanställning. Det handlar om personal som på grund av beviljade forskningsmedel anställs en begränsad period och då det inte finns möjlighet att anställa på annan tidsbegränsningsgrund (SOU 2016:29 Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden).

Förslaget kommer att få negativa följder för kompetensförsörjningen, verksamheten och i sin förlängning även svensk forsknings konkurrenskraft i en internationell kontext. En konsekvens kan bli att övertalighetsprocesser måste inledas tidigt för att anställningar ska kunna avslutas då finansiering och projekt avslutas. Det innebär en falsk trygghet för arbetstagaren som förlorar sin anställning. En annan konsekvens kan vara att det blir svårare att attrahera personal då anställning på ett år erbjuds, en längre anställning på två år torde i de flesta situationer vara mer attraktivt. Ytterligare en möjlig konsekvens är att övertalighetsprocesserna blir fler. Utöver de negativa följderna för verksamhet och arbetsmiljö kommer det att bidra till ökad administration som i sin tur leder till ökade kostnader.

SUHF har också invändningar mot förslaget att tiden mellan anställningarna ska räknas som anställningstid om en person har tre eller flera särskilda visstidsanställningar under en och samma månad. I undervisningen används ofta externa föreläsare som tillfälligt ges undervisningsuppdrag utifrån deras kompetens inom ett specifikt område. Ett annat exempel är den personal som anställs per timme, till exempel tentamensvakter. Det finns sällan en önskan att erbjuda dessa personer tillsvidareanställningar och risken är att arbetsgivaren inte kan erbjuda ytterligare arbete då tid för inlasning närmar sig.

SUHF vill uppmärksamma att förslaget försvårar sektorns möjligheter att behålla forskare från länder utanför EU/EES, som under en begränsad period bedrivit

forskning/forskarstudier i Sverige. Nyligen genomförda förändringar i migrationslagstiftningen får som konsekvens att dessa personer i normalfallet behöver ha en anställning på minst 18 månader vid beslutstillfället för att få permanent uppehållstillstånd i Sverige. Ytterligare inskränkningar i möjligheten att erbjuda dessa personer en tidsbegränsad anställning, som införandet av särskild visstidsanställning innebär, leder till att Sverige riskerar att förlora viktigt forskningskompetens, vilket direkt motverkar sektorns möjlighet att leva upp till regeringens krav på ökad internationalisering.

Mot bakgrund av ovan sagda anser SUHF att det även framöver måste finnas möjlighet att tidsbegränsa allmän visstidsanställning/särskild visstidsanställning i två år. Om förslaget genomförs anser SUHF att sektorns behov bör kunna tillgodoses genom en kompletterande tidsbegränsningsgrund i Högskoleförordningen. Denna behöver då införas parallellt med borttagandet av allmän visstidsanställning.

SUHF avstyrker övergångsregeln som innebär att en arbetstagare som anställs i särskild visstidsanställning i viss utsträckning ska få tillgodogöra sig tid i allmän visstidsanställning vid avgörandet av om den särskilda visstidsanställningen har övergått i en tillsvidareanställning. Vid bedömningen av om en särskild visstidsanställning har övergått till en tillsvidareanställning ska även anställningsavtal som ingåtts före den 1 oktober 2022 beaktas när det gäller tid i allmän visstidsanställning från och med den 1 mars 2022. Anställningsavtal för allmän visstidsanställning ska då, när det gäller tid i allmän visstidsanställning från och med den 1 mars 2022, anses avse särskild visstidsanställning (En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, Ds 2021:17, s.149). Förslaget ger retroaktiv verkan och försvårar förutsägbarheten för arbetsgivaren.

Enligt uppdrag



Marita Hilliges  
generalsekreterare