

## **Förbundsstyrelsens proposition** ***Kunskapens krona. Förslag till lönepolitiskt program***

Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar

- **att** kongressen fastställer *Kunskapens krona. SULF:s lönepolitiska program.*

### **Bakgrund**

Vid kongressen 2015 beslutades att SULF skulle utarbeta ett lönepolitiskt program.

### **Utgångspunkter**

Förslaget till lönepolitiskt program utgår ifrån *Vision 2030*. Programmet vänder sig både inåt, som en samlande kraft för organisationen, men också utåt mot regering och riksdag, högskoleledningar och andra beslutsfattare på högskolans område.

Programmet föreslås gälla under två mandatperioder. Motivet till detta är att en mandatperiod är för kort för att utvärdera effekten av olika insatser samtidigt som det är svårt att förutsäga hur den svenska lönebildningen kommer att utvecklas på längre sikt.

## Kunskapens krona

### SULF:s lönepolitiska program 2019 - 2024

SULF:s vision, antagen av kongressen 2015, är tydlig i skrivningarna om universitetslärnarnas- och forskarnas roll i samhället. Deras arbete är en förutsättning för en långsiktigt hållbar samhällsutveckling. Om högre utbildning ska kunna generera kunskap av god kvalitet för kommande generationer krävs en väl fungerande högskola med akademisk frihet och goda konkurrenskraftiga villkor för alla högskolans doktorander, lärare och forskare. Regeringar, oavsett politisk färg, brukar uttrycka att Sverige ska vara en ledande kunskapsnation och ett av världens främsta forsknings- och innovationsländer. Detta kan bara uppnås om nuvarande och framtida arbetsgivare satsar på och förbättrar doktoranders, universitetslärares och forskares löner och villkor.

Forskning och högre utbildning är internationella verksamheter. På såväl internationell som nationell nivå spelar de en alltmer avgörande roll när det gäller tillväxt, innovation, kultur och demokrati och därigenom för den framtida välfärden.

SULF:s lönepolitiska mål är att:

- SULF:s medlemmars ingångslöner och löneutveckling ska vara konkurrenskraftig.
- alla doktorander och postdoktorer ska vara anställda och ha goda villkor.
- förbättra livslönen och därmed också pensionen för universitetslärare och forskare.

För att nå våra lönepolitiska mål måste även andra viktiga problem som är intimt sammankopplade med lönefrågan lösas parallellt.

Dessa åtgärder måste genomföras:

- basanslagen till lärosätena måste öka.
- tillsvidareanställning måste vara utgångspunkten för alla anställningsformer inom högskolan.
- universitetslärares och forskares arbetstidsavtal ska avspegla en balans mellan undervisning, forskning, kompetensutveckling och samverkan med det övriga samhället.
- tydliga karriärvägar måste inrättas.

### Universitetslärares och forskares viktiga samhällsuppdrag

Den främsta svenska nationella konkurrenskraften ligger inte längre i våra råvarutillgångar utan i en välutbildad befolkning. Framtiden innebär en tjänstesektor på export och för det behövs en hög kvalitet på forskning och en ökad tillgång till högre utbildning.

Därför måste lönen för SULF:s medlemmar vara god och konkurrenskraftig av flera skäl. Bland annat måste högskolesektorn rekrytera de bästa och mest kompetenta inom varje ämnesområde såväl nationellt och internationellt. SULF:s medlemmar är de högst utbildade på hela arbetsmarknaden och det innebär att de har kommit in relativt sent på arbetsmarknaden och därmed startar en sen lönekarriär. Det kan få negativa följder för livsinkomsten och för framtida pension. SULF anser därför att lönen för medlemmarna måste uppvärderas och återspegla deras bidrag till samhällets

ekonomiska, naturvetenskapliga, tekniska, medicinska, kulturella och demokratiska utveckling. Kort sagt - deras bidrag för en hållbar framtid.

En stor del av våra ungdomar studerar vid de svenska lärosätena och det är genom universitetslärares och forskares högkvalitativa arbete som den framtida svenska konkurrenskraften formas.

### *Lön*

Varje medarbetare måste veta hur löneprocessen går till, förstå på vilka grunder lönen sätts och alla medarbetare har rätt till löneutveckling. Lönen ska sättas i nära samarbete med chefen och vara individuell och differentierad och varje medarbetare ska veta hur hen ska kunna påverka sin lön. Eftersom lönesättningen är ett personalpolitiskt instrument för att styra verksamheten mot uppställda mål måste verksamhetens mål diskuteras med medarbetarna. Lönesättningen ska vara saklig och utgå ifrån för medarbetare uppställda mål, resultat, prestation, arbetets svårighetsgrad samt konkurrerande marknadskrafter.

De årliga löneökningar och de ingångslöner som SULF:s medlemmar kan göra anspråk på ska utgå ifrån deras betydelse för lärosätets själva kärnverksamhet, dvs undervisning och forskning. Detta bör också vara arbetsgivarens lönepolitiska utgångspunkt.

### *Arbetsmiljö och inflytande*

Ett stort individuellt inflytande över arbetsmiljön och arbetets innehåll är en förutsättning för att högskolan ska kunna vara en kunskapsintensiv och kreativ verksamhet. Därför måste universitetslärare och forskares inflytande och autonomi över sitt arbete garanteras.

### *Arbetsvillkor*

Universitetslärares och forskares arbetsvillkor måste ge utrymme för frihet under ansvar eftersom det ger kvalitet i den forskning och undervisning som bedrivs vid våra lärosäten. Förutom arbetstiden regleras de flesta av SULF:s medlemmars arbete i centrala avtal såsom villkor och pensionsavtal. Arbetstidsavtalen måste återspegla universitetslärares och forskares komplexa arbetssituation och inrymma tid för både undervisning, forskning, institutions- och universitetsnödvändiga arbetsuppgifter, kompetensutveckling samt samverkan med det omgivande samhället.

### *Karriärvägar*

SULF:s utgångspunkt är att tillsvidareanställning är det normala. Men inom akademien är en tidsbegränsad meriteringsanställning, som ger rätt till prövning för tillsvidareanställning, motiverad. För att karriärvägarna ska vara tydliga är det viktigt att det inte går att kombinera olika former av tidsbegränsade anställningar för samma syfte. För att möjliggöra dessa karriärvägar och förutsättningar för tryggare och transparenta anställningar krävs att basanslagen till lärosätena ökar.

Det är också självklart att doktorander ska vara anställda under hela forskarutbildningstiden, antingen som doktorander eller i någon annan anställning.

Rörligheten inom akademien måste öka såväl nationellt som internationellt men även mot andra sektorer. Utgångspunkten bör vara att de som finns i systemet vill stanna

och ur ett rekryteringsperspektiv ska högskolesektorn vara så attraktivt att arbete inom högskolesektorn är ett förstahandsval.

Många SULF-medlemmar får chefs- och ledningsuppdrag. Villkoren för dessa uppdrag inom akademien måste tydliggöras när det gäller förutsättningar för uppdraget, lön och vad som gäller när man lämnar uppdraget.

#### *Jämställdhet*

Högskolan ska vara en arbetsplats med jämställda förhållanden som sätter värde på de kvaliteter mångfald tillför verksamheten.

Kvinnors arbetsinsatser ska inte värderas och betalas mindre än mäns. Den strukturella lönediskrimineringen mellan män och kvinnor måste synliggöras och löneskillnaderna analyseras och åtgärdas av parterna. Varje universitet och högskola måste också bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete avseende utlysning av anställningar samt utarbeta strategier för att uppnå balans i antalet kvinnor och män som innehar de högre befattningarna inom akademien.