

Förhandlingsprotokoll

Ärende

Bransch- och löneavtal Högskola hos Arbetsgivaralliansen

Tid

2022-02-16 – 2022-11-14

Plats

Fleminggatan 7, Stockholm och via Teams

Parter

Arbetsgivaralliansens Branschkommitté Utbildning och Folkbildning (Kommittén)

Akademikerförbunden/SULF (SULF)

Fackförbundet ST/Visions Samverkansråd (ST)

Läraryrskommitténs och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd (Samverkansrådet)

Ledarna

Protokollet justeras av:

Jonas Bergman, Anna Lundgren, Sofia Torrberg, Henric Börefelt Axell, Per-Olof Sorsell och Antonio Ropero

Närvarande:

För Kommittén: Jonas Bergman, Christer Johansson

För SULF: Anna Lundgren, Jan Gladh

För ST: Sofia Torrberg, Anette Brogren

För Samverkansrådet: Henric Börefelt Axell, Mats Andersson, Per-Olof Sorsell, Per Rabitsch

För Ledarna: Antonio Ropero

§ 1 Överenskommelse

Parterna träffar överenskommelse om allmänna villkor och löner för perioden 1 juli 2022 till och med 30 juni 2025 (bilaga 1).

§ 2 Utbildning och information om avtalet

En partsgemensam utbildning och information tas fram avseende allmänna villkor, lön och lönestruktur utifrån det nya avtalet. Utbildningen ska genomföras före årsskiftet 2022/2023. Inbjudan till utbildningen ombesörjer Arbetsgivaralliansens kansli.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "JB", "ST", and other illegible marks.

§ 3 Utvärdering löneutfall och löneprocess

Parterna är ense om att under avtalsperioden utvärdera löneutfallet och löneprocessen i sin helhet samt avtalet i sin helhet. I detta arbete ska statistikansvariga för avtalsområdet involveras. Utvärderingen ska genomföras efter varje revisionstidpunkt.

§ 4 Lokala arbetstidsavtal

De centrala parterna ska följa upp tecknandet av lokala arbetstidsavtal. Vidare ska de centrala parterna informera om hur man utifrån arbetstidsavtalen ska organisera tjänsteplanering för lärare och forskare.

§ 5 Lokala samverkansavtal

De centrala parterna ska gemensamt bistå lokala parter i implementering av lokala samverkansavtal, särskilt med fokus på arbetsmiljöarbetet. Arbetet påbörjas våren 2023.

§ 6 Fackligt arbete

Centrala parter ska under avtalsperioden utarbeta riktlinjer rörande facklig förtroendemens förutsättningar att fullgöra sitt uppdrag.

§ 7 Friskvård

Parterna ser positivt på lokala hälsofrämjande åtgärder och överenskommelser i syfte att förebygga sjukfrånvaro och rehabilitering samt för att möjliggöra ett hållbart arbetsliv. Insatser som särskilt kan nämnas är friskvård, i form av ersättning eller att insatserna sker på betald arbetstid. Friskvård är ekonomiskt försvarbart och parterna förordar att lokala parter diskuterar hälsofrämjande åtgärder i denna riktning.

§ 8 Ensidig protokollsanteckning från ST

Fackförbundet ST har under pågående förhandlingar återkommande lyft frågan gällande distansarbete, riktlinjer och ett centralt distansarbetsavtal för att skapa förutsättningar till distansarbete. Syftet har i huvudsak varit att möjliggöra och underlätta för lokala parter att inom Arbetsgivaralliansen branschområde främja distansarbete samt att framstå som konkurrenskraftiga, inte minst för att attrahera vid rekrytering av kvalificerade och engagerade medarbetare. En annan viktig del med ett distansarbetsavtal har varit att harmonisera Arbetsgivaralliansen branschområde med övrig arbetsmarknad och samhällsutveckling, genom ett partsansvar innan lagstiftningskrav inträder.

Avtalet skulle ge lokala parter riktlinjer och mallar i de fall enskilda överenskommelse om distansarbete tecknats utifrån verksamhetsbehov. Riktlinjerna förväntades ge möjligheter för inflytande över arbetstider, nyttja digitaliseringen, ge balans mellan arbete och fritid, underlätta för medarbetarna att kombinera ett föräldraskap med yrkeskarriär samt borga för en bättre arbetsmiljö.

När centrala parter inte enats i frågan, vilken hänskjutits till lokala parter, avser Fackförbundet ST att till protokollet bilägga en ensidig protokollsanteckning för att uppmärksamma förbundets intresse i denna fråga. Förbundet avser att lyfta frågan i



kommande avtalsrörelser eftersom det är en prioriterad fråga för Fackförbundet ST:s medlemskollektiv.


§ 9 Förhandlingens avslutande

Förhandlingen förklarades avslutad den 14 november 2022.

Vid protokollet


Christer Johansson

Justeras


Jonas Bergman


Anna Lundgren


Sofia Torrberg


Henric Börefelt Axell


Per-Olof Sorsell


Antonio Ropero

Lokal överenskommelse inför förhandling gällande lokalt arbetstidsavtal på Handelshögskolan

De centrala parterna Arbetsgivaralliansen å ena sidan och Akademikerförbunden/SULF, Fackförbundet ST, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd samt Ledarna å andra sidan har under kollektivavtalsförhandlingarna 2022 rekommenderat de lokala parterna på Handelshögskolan att omhänderta vissa delar i överenskommelsen i inrangeringsprotokollet som skrevs när Handelshögskolan blev medlem i Arbetsgivaralliansen.

De lokala parterna kommer med anledning av ovanstående överens om följande:

Nedanstående punkter ska fortsättningsvis gälla för personalen vid Handelshögskolan och skiljer sig alltså därmed ifrån det centrala bransch- och löneavtalet för högskolan.

Ett lokalt arbetstidsavtal ska tecknas där följande reglering ska ingå:

1. Arbetstiden för lärare är 1539 timmar vid 35 dagars semester, 1568 vid 31 dagars semester och 1589 vid 28 dagars semester. Samtliga förekommande arbetsuppgifter ska rymmas inom årsarbetstiden.
2. Arbetstiden för personal med reglerad arbetstid är 35,25 timmar under juni, juli och augusti och 36,4 timmar per vecka övrig tid.
3. För personal med reglerad arbetstid som anställs från och med 14 november 2022 är arbetstiden 38 timmar.
4. OB- ersättningen efter 18.00 måndag – torsdag ger ett lönetillägg om månadslönen/200, efter 18.00 fredag samt lördag – söndag ger ett lönetillägg om månadslönen/150.
5. Att semesterdagstillägget för anställda vid Handelshögskolan är 0,44%.
6. Perioden 27 december-30 december är tjänstgöringsfri.
7. De lokala parterna ska snarast inleda förhandlingar i syfte att träffa överenskommelse om införande av flextidssystem.

De lokala parterna är överens om att andra villkor kan ingå i ett lokalt arbetstidsavtal, som till exempel regleringen av tjänstgöringsplan etc. Dock ska inte villkoren i det lokala arbetstidsavtalet vara sämre än villkoren i det centrala avtalet.

Det lokala avtalet tecknas med stöd av det centrala avtalet och de lokala parterna är därför överens om att det lokala arbetstidsavtalet ska ha samma uppsägningstid som det centrala avtalet.

De lokala parterna konstaterar också att lokala avtal om tenure-track och grace-year fortsatt gäller oförändrade.

Stockholm 2022-11-14

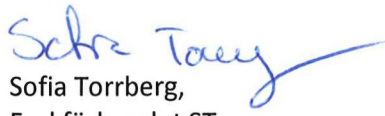


Charlotte Celsing
Handelshögskolan



Anna Lundgren
Akademikerförbunden/SULF





Sofia Torrberg,
Fackförbundet ST



Henric Börefelt Axell
Läraryrket



Per-Olof Sorsell
Lärarnas Riksförbund



Antonio Ropero
Ledarna

Grace-year - information and process

Information in English:

In the event that a tenure-track employee does not meet tenure requirements after three plus three years, there is an opportunity for an additional year's employment, also-called "grace year". The purpose is for the employee to be able to entirely devote their time to qualifying for tenure until the end of their six-year employment, as well as providing financial security for another year if they do not achieve tenure. It is not possible to apply for tenure during or after the "grace year". During the seventh year, the same employment conditions apply as before.

The Department Head is responsible for informing the employee of the opportunity to "Grace-year". The Department Head informs the HR Director who makes sure that the President has the right document to base the decision on.

Information in Swedish:

I de fall en medarbetare på tenure-track inte uppfyller kraven för tenure efter tre plus tre år finns det en möjlighet att få ytterligare ett års anställning, ett så kallat "grace year". Syftet är att medarbetaren ska kunna ägna sin tid till fullt i slutet av sin sex-åriga anställning till att meritera sig för tenure och samtidigt få en möjlighet till ekonomisk trygghet under ytterligare ett år om det inte skulle gå vägen. Det är inte möjligt att ansöka om tenure under eller efter "grace-year". Under det sjunde året gäller samma villkor som tidigare.

Det är institutionschefens ansvar att informera medarbetaren om möjligheten till "Grace-year". Institutionschefen informerar HR Direktören som i sin tur säkerställer att rektor erhåller underlag att fatta beslut på.

Underskrifter:

Justeras



Charlotte Celsing Handelshögskolan



Jan Gladh SULF



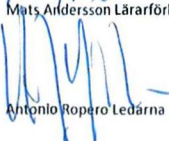
Sofia Torberg ST



Mats Andersson Lärarförbundet



PO Sorselli LR



Antonio Ropero Ledarna

Bilaga 5

Parter

Arbetsgivarsidan:

Arbetstagarsidan:

Handelshögskolan i Stockholm
Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna,
DIK-förbundet, Jusek, Lärarnas Riksförbund,
Naturvetarna, Sveriges Ingenjörer, och Sveriges
Universitetslärarförbund.

AVTAL OM TIDSBEGRÄNSAD TENURE -TRACK-ANSTÄLLNING

1 §

Avtalet gäller arbetstagare som anställs med en tenure-track-anställning. Med tenure-track-anställning avses en arbetstagare som anställs tidsbegränsat för att möta Handelshögskolans framtida utbildningsbehov med de bästa lärarna. Med tenure avses att anställningen övergår till en tillsvidareanställning som associate professor. Denna övergång sker när den anställde uppfyller de kriterier som förtecknas enligt bilaga 1.

Den anställda skall ha avlagt en doktorsexamen eller har en utländsk examen som bedöms motsvara svensk doktorsexamen.

2 §

Anställningen skall innehålla på förhand fastlagda proportioner av undervisning, forskning och administration. Undervisning skall motsvara mellan tjugo och fyrtio procent av årsarbetstiden, administration tio procent av arbetstiden och forskning mellan femtio och sjuttio procent av årsarbetstiden.

3 §

Utöver vad som följer av bestämmelserna i lagen (1982:80) om anställningsskydd får en tenure-track anställd anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt och aldrig för längre tid än 3 månader efter slututvärdering. Anställningen får gälla i högst tre år. Anställning får därefter förnyas med ytterligare högst tre år. En person får inneha en tenure-track-anställning under sammanlagt högst sex år. Anställningen skall förlängas om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet och förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller andra liknande omständigheter.

4 §

Den tid som en arbetstagare kan anställas med stöd av detta avtal skall minskas med tid i allmän visstidsanställning samt tid som vikarie enligt 5 § lagen om anställningsskydd och tid då arbetstagaren varit anställd med stöd av "Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor". På motsvarande sätt skall den tid som en arbetstagare kan anställas med stöd av uppräknade lagregler och avtal minskas med den tid som arbetstagaren varit anställd med stöd av detta avtal.

5 §

En arbetstagare kan inte åberopa reglerna om företrädesrätt §§25-27 lagen om anställningsskydd för att erhålla anställning enligt detta avtal.

En arbetstagare som har eller har haft anställning enligt detta avtal skall omfattas av företrädesrättsreglerna enligt §§25-27 lagen om anställningsskydd.

6 §

Tenure-track-anställningar skall utlysas och tillsättas i konkurrens.

7 §

Innan en anställning med stöd av detta avtal ingås skall en värdering av arbetstagarens meriter göras, s.k. invärdering. Invärdering skall göras enligt de principer som redovisas i Handelshögskolans kriterier för tenure enligt bilaga 1. På grundval av denna bedömer arbetsgivaren när första utvärdering skall genomföras.

8 §

För en tenure-track-anställning skall Handelshögskolans kriterier för tenure enligt bilaga 1 gälla vid utvärderingar. Dessa innehåller dels kriterier för vad som skall vara uppfyllt för att den anställde skall erhålla fortsatt anställning inom tenure-track efter första utvärderingen, dels kriterier för vad som skall vara uppfyllt för att den anställde skall erhålla tillsvidareanställning (tenure) vid utgången av anställningen i vilken slututvärdering görs. Utvärderingar skall ske på vid anställningen fastlagda förutbestämda tidpunkter. Utvärderingstidpunkter skall senareläggas om det finns särskilda skäl och arbetstagaren inte begär annat. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller liknande uppdrag.

9 §

Första utvärdering av uppnådda resultat skall ske senast tre år efter anställningsdatum. Denna skall ske så att den anställda kan få besked om fortsatt anställning eller ej senast två månader innan anställningens slutdatum. Utvärdering skall göras av sakkunniga som utses av det kollegiala organ inom högskolan som hanterar fakultets- och utbildningsfrågor. Detta organ skall sedan fatta beslut om vidare anställning på grundval av utvärderingen.

10 §

Slututvärdering av uppnådda resultat skall ske senast sex år efter anställningsdatum. Denna skall ske så att den anställda kan få besked senast tre månader innan anställningens slutdatum. Den anställda har rätt att på begäran få en skriftlig motivering gällande slututvärdering senast tre månader innan slutdatum. Slututvärdering skall göras av tre sakkunniga varav två skall vara externa. De sakkunniga

JB
CB

skall vara professorer och väl förtrodda med den utvärderades forsknings- och utbildningsområde. De sakkunniga utses av det kollegiala organ inom högskolan som hanterar fakultets- och utbildningsfrågor. De sakkunniga får arbeta enskilt eller i grupp. Den anställda har rätt att själv, efter godkännande av det kollegiala organ inom högskolan som hanterar fakultets- och utbildningsfrågor initiera slututvärdering vid tidigare tidpunkt än den förutbestämde. Om sådan utvärdering resulterar i ett beslut att fastlagda kriterier inte är uppfyllda har den anställda inte rätt till ytterligare utvärdering för att få vidare anställning.

11 §

Parternas utgångspunkt är att anställning inom ramen för tenure-track avser arbete på heltid. Vid eventuell deltid under anställningstiden skall kraven på undervisning, forskning och medarbetarskap anpassas till tjänstens omfattning. Utvärdering av uppnådda resultat skall dock ske i treårsintervall eller intervall preciserade vid invärdering.

12 §

Arbetsstagarorganisationerna, eller den organisation som dessa utser, skall löpande få information om när och vem som anställs med stöd av detta avtal. Dessa skall också löpande ges information om när och vem som ej erhåller fortsatt anställning enligt första utvärderingen samt när och vem som erhåller/ej erhåller tillsvidareanställning efter slututvärdering. Detta skall gälla oavsett om arbetstagaren är fackligt ansluten eller ej.

13 §

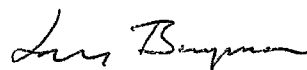
Detta avtal gäller från och med 2010-04-27 och tills vidare. Uppsägningstiden är sex månader. Om detta avtal upphör att gälla p.g.a. uppsägning skall dock en sådan tidsbegränsad anställning som påbörjats under detta avtals giltighetstid fortsätta att gälla i enligt med avtalets villkor. Detta avtal är avhängigt dagens reglering av lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Protokollsanteckning:

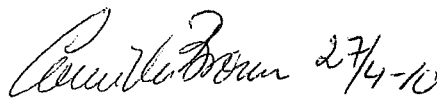
Parternas är ense om att om det finns synnerliga skäl finns möjlighet för endera parten att ta upp förhandling om att konsumtion av annan visstidsanställning ej skall gälla.

För
Handelshögskolan i Stockholm

För
Saco-förbunden



Lars Bergman
Rektor



Camilla Brown
Förhandlingschef SULF

Bilaga 1 -Avtal om tidsbegränsad tenure-track-anställning

KRITERIER FÖR TENURE

Det grundläggande syftet med Handelshögskolans verksamhet är att tillhandahålla undervisning av högsta möjliga kvalitet i fråga om relevans, djup och utförande av Handelshögskolans utbildningar – BSc, MSc, PhD, MBA och executive education – nu och i framtiden.

För att uppnå tenure finns det ett antal grundläggande kriterier som samtliga måste vara uppfyllda, samt ytterligare kriterier av vilka åtminstone ett måste vara uppfyllt.

GRUNDLÄGGANDE KRITERIER

- Undervisning: Dokumenterat god undervisning, företrädesvis i minst två slags utbildningsprogram (BSc, MSc, PhD, MBA).
- Forskning: Utöver doktorsavhandlingen, produktion som minst motsvarar en avhandling och består av artiklar publicerade i internationellt väl ansedda publikationer och/eller böcker publicerade av internationellt respekterade förlag.
- Citizenship: En aktiv roll i Handelshögskolans akademiska miljö genom till exempel deltagande i seminarier, tillgänglighet för mindre administrativa uppgifter och arbetsgrupper, kontakt med studenter etc.

YTTERLIGARE KRITERIER

- Utmärkt undervisningsfärdighet, styrkt av exempelvis kursutvärderingar klart över genomsnittet eller ett högt antal deltagare i valfria kurser.
- Utmärkt forskningsproduktion, exempelvis artiklar publicerade i prestigefyllda tidskrifter.
- Visad avsevärd kapacitet för akademiskt och administrativt ledarskap.

TREÅRSUTVÄRDERING

Kandidatens förutsättningar att uppnå tenure efter sex år kommer att utvärderas enligt nedanstående.

- Undervisning: God undervisningsförmåga styrkt av exempelvis goda kursutvärderingar från flera kurser, samt av utvärdering av överordnade.
- Forskning: Kvantitet och kvalitet på pågående forskning styrkt av utlåtanden från kollegor och överordnade. Framgång påvisas av exempelvis inbjudningar till konferenser, deltagande i forskningsnätverk, bidrag vid seminarier eller omnämningen i ledande tidskrifter.
- Citizenship: En aktiv roll i Handelshögskolans akademiska miljö genom till exempel deltagande i seminarier, tillgänglighet för mindre administrativa uppgifter och arbetsgrupper, kontakt med studenter etc.

Det ses i regel som meriterande om kandidaterna är internationellt aktiva och väl erkända inom sina respektive fält.