

Stockholm 14 september 2018

Remissvar: Tid för utveckling, SOU 2018:24

Arbetsmarknadsdepartementet har via Saco gett Akademikerförbundet SSR möjlighet att yttra sig över rubricerat betänkande.

Betänkandets förslag i korthet:

Utredningen för hållbart arbetsliv över tid (A 2017:02) lämnar i detta delbetänkande överväganden och förslag på frågor om arbetstidsbanker (arbetstidskonton), arbetstidens förläggning som faktor för attraktiv arbetsmiljö, kostnader för stressrelaterad sjukfrånvaro och deltid som möjlighet. Utredningen föreslår att en modell för utvecklingsledighet införs.

Förslagen i punktform:

- Myndigheten för arbetsmiljökunskap får i uppdrag att sammanställa kunskap om arbetstidsmodellens påverkan på arbetsmiljön och hur de påverkar arbetstagarnas hälsa, samt jämställdheten i arbets- och familjeliv.
- Utredningen anser att det inte är lämpligt att staten lagstiftar om arbetstidskonton utan att bäst hanteras inom kollektivavtalsförhandlingar
- ISF får i uppdrag att göra en analys av kostnaderna avseende stressrelaterad sjukfrånvaro.
- Utökad rätt till partiell ledighet för att bedriva näringsverksamhet
- Rätt till deltidsarbete för föräldrar med barn med funktionsnedsättning som har fyllt åtta år
- Information om och en rätt för arbetstagaren att få sin begäran om partiell ledighet prövad
- En möjlighet till utvecklingsledighet för arbetstagare bör införas i Sverige.

Akademikerförbundet SSR
Box 128 00, 112 96 Stockholm
08-617 44 00
kansli@akademssr.se
www.akademssr.se

SSR Direkt
Frågor om anställning och arbetsliv
08-617 44 71
ssrdirekt@akademssr.se

Medlemsservice
Frågor om medlemskap och avgifter
08-617 44 70
medlem@akademssr.se

Våra kommentarer:

Utredningen har gjort ett gediget arbete i att utreda ett stort, komplext och för arbetslivet viktigt område. Syftet – att föreslå åtgärder för att skapa ett hållbart arbetsliv över tid anser vi är centralt för svensk arbetsmarknads utveckling framöver.

Arbetsmarknaden är ett komplext politikområde eftersom reformer, för att få bra resultat, måste genomföras med respekt för den svenska partsmodellen. Det hindrar dock inte att det finns ett betydande behov av politiska reformer som främjar ett ständigt utvecklande av den svenska arbetsmarknaden.

Vi anser att utredningen har hittat en bra balans mellan politiska förslag och respekt för parternas eget arbete för en välfungerande arbetsmarknad. Vår grundläggande inställning är att den svenska partsmodellen generellt är välfungerande och det har skett genom ett samspel mellan politiska åtgärder och partsgemensamma avtal.

Sedan Saltsjöbadsavtalet 1938 har det politiska systemet erkänt att lön och andra villkor bäst, och i huvudsak, regleras genom kollektivavtal, av parterna. Den svenska arbetsmarknadsmodellen har vuxit fram i ett växeldragande mellan politiken, genom lag, och parterna, via avtal.

Semidispositiviteten i vissa lagregler på svensk arbetsmarknad betonar även den att politiken och parterna utvecklar svensk arbetsmarknad i samarbete.

Det anser vi är en god ordning även när det gäller att arbeta vidare för ett hållbart arbetsliv där arbetstid, arbetsmiljö och kontinuerlig kompetensutveckling är avgörande frågor, ibland via politiska beslut och ibland via avtal mellan parterna.

Vår bedömning är att det finns fält inom arbetsmarknadspolitik som nu skulle vinna på politiskt initierade reformer. Det handlar till exempel om nya åtgärder för att hantera arbetsrelaterade problem som ohälsa (inte minst psykisk), negativ stress, svårigheter att kombinera arbetsliv med privatliv och de stora hinder som idag finns i att bejaka livslångt lärande och karriärbyte. Till det kommer förslag som gör att arbetstidens förläggning inte leder till ökad ohälsa.

Vår bedömning utgår ifrån att se potentialen i förslagen, inte att avstyrka på grund av detaljer som går att justera.

Kunskap om arbetstidsmodellens påverkan (5.3.3)

Akademikerförbundet SSR tillstyrker utredningens förslag om att ge Myndigheten för arbetsmiljökunskap i uppdrag att sammanställa kunskap om arbetstidsmodellens påverkan på arbetsmiljön och hur de påverkar arbetstagarnas hälsa, samt jämställdheten i arbets- och familjeliv.

Akademikerförbundet SSR är av uppfattningen att ytterligare kunskap kan tjäna ett gott syfte i framtida arbetsmiljöarbete. Förbundet anser att det är av vikt att även se över beredskaps- och jourarbete. Flera verksamheter där förbundets medlemmar arbetar organiseras med beredskap- eller jourarbetande personal vilka ställer krav på tillgänglighet dygnet runt. Omfattningen av beredskap begränsas ej på ett tydligt sätt vare sig i lag och sällan i kollektivavtal bortsett från regleringen om vecko- och dygnsvila. Förbundet ser därför gärna att Myndigheten för arbetsmiljökunskap, även inom ramen för uppdraget, sammanställer kunskap om hur jour och beredskap påverkar arbetstagarnas hälsa.

Arbetstidskonton (5.4.4)

Akademikerförbundet SSR delar utredningens slutsatser om att det är olämpligt för staten att lagstifta i frågor kring arbetstidskonton.

Frågan om arbetstidsmodeller är kopplad till övriga villkorsfrågor som hanteras bäst inom ramen för kollektivavtalsförhandlingar. Förbundets ståndpunkt är att en specifik arbetstidsmodell som passar bra i en bransch inte nödvändigtvis passar lika bra i en annan. En lagreglering kring arbetstidsmodeller riskerar att bli stelbent och inte lika lätt att forma och förändra som en kollektivavtalad modell, som kan anpassas efter förutsättningarna i en specifik bransch. Då det finns ett behov av att även framåt kunna anpassa arbetstidsmodeller efter de förutsättningar som råder inom olika branscher är förbundets ståndpunkt att frågan om arbetstidskonton bäst hanteras av arbetsmarknadens parter.

Kostnaderna avseende stressrelaterad sjukfrånvaro (6.8.2)

Akademikerförbundet SSR tillstyrker utredningens förslag om att ge Inspektionen för socialförsäkringen i uppdrag att göra en analys av kostnaderna avseende stressrelaterad sjukfrånvaro.

Förbundet anser att en kostnadsanalys kan tjäna ett gott syfte för att synliggöra de ofta dolda kostnader som finns kopplade till

stressrelaterade sjukskrivningar och på så vis även lyfta fram behovet av att arbeta hälsofrämjande på arbetsplatserna. Förbundet anser att underlaget bör utformas på ett sådant sätt att det kan fungera som en modell för att se de kostnader som finns inom en verksamhet kopplat till stressrelaterad sjukfrånvaro och på så vis även lyfta fram vinsterna för arbetsgivaren med att arbeta förebyggande med arbetsmiljön.

Vi vill betona att ett sådant analysarbete bör ha ett tydligt genusperspektiv och även betona hur arbetstagare i människonära verksamheter påverkas i jämförelse med andra grupper. Vår bild är att många av våra medlemmar som jobbar i sådana yrken har en mer utsatt ställning i stressavseende än andra grupper eftersom diskrepansen mellan professionsetiken och förväntningarna å ena sidan och verksamhetens resurser och prioriteringar å andra sidan ofta skapar svåra stressituationer. Det tydligaste exemplet är psykiska och psykosomatiska sjukdomar i människonära, ofta kvinnodominerade yrken med resursbrist i verksamheten vilket ofta sammanfaller med offentligt finansierad verksamhet.

Utökad rätt till partiell ledighet för att bedriva näringsverksamhet (8.6)

Akademikerförbundet SSR delar utredningens bedömning att det inte bör införas någon generell lagstadgad rätt till partiell ledighet.

Förbundets inställning är att en generell rätt att gå ned i arbetstid riskerar att användas i fel syfte där arbetstagare kompenserar för dålig arbetsmiljö med exempelvis hög arbetsbelastning. Detta skulle innebära att arbetstagarens ekonomi påverkas negativt med försämrade lön, pension och SGI i de fall där det finns en arbetsmiljöproblematik som lämpligen borde hanteras på annat sätt. Förbundet delar även utredningens farhågor att det finns en risk att möjligheten till partiell ledighet främst skulle nyttjas i högre grad av kvinnor för att få ihop arbete och familjeliv. Fokus bör därför ligga på att åstadkomma en arbetsmiljö där det är möjligt för arbetstagare att kombinera arbetsliv med privatliv även på en heltidstjänst.

Rätt till deltidsarbete för föräldrar med barn med funktionsnedsättning som har fyllt åtta år (8.7.1)

Akademikerförbundet SSR delar utredningens bedömning att stödja förslaget som lagts fram i Ds 2015:58 om rätt till deltidsarbete för föräldrar med barn med funktionsnedsättning som har fyllt åtta år.

Utökad rätt till partiell ledighet för att bedriva näringsverksamhet (8.7.2)

Akademikerförbundet SSR tillstyrker utredningens förslag om att utöka rätten till partiell ledighet för att bedriva näringsverksamhet.

Förbundet anser att förslaget är bra och möjliggör för att fler ska kunna testa att starta upp en egen verksamhet utan att ta en lika stor ekonomisk risk som man behöver göra vid hel ledighet utan lön. Förslaget skulle kunna innebära en ökad rörlighet på arbetsmarknaden där fler får möjlighet att arbeta med det som man finner motiverande, vilket förbundet ser som positivt.

Information om och en rätt för arbetstagaren att få sin begäran om partiell ledighet prövad (8.8)

Akademikerförbundet SSR avstyrker förslaget.

Förbundet anser att det inte finns ett specifikt behov av att information ges om möjligheten att träffa en överenskommelse om partiell ledighet. Arbetstagare och arbetsgivare har en relativt långtgående möjlighet till att träffa enskilda överenskommelser vad avser villkor och förmåner. En rätt till information baserad enbart på möjligheten att träffa överenskommelse om partiell ledighet riskerar därför att sända signaler om en begränsning avseende möjligheten att träffa överenskommelser om annat. Förbundet delar utredningens uppfattning om att heltid ska vara norm, det vore därför inte bra om informationen uppfattas som uttömmande och att medarbetare ej uppfattar att möjligheten till anmälan om utökad arbetstid finns.

En möjlighet till utvecklingsledighet för arbetstagare bör införas i Sverige. (12)

Akademikerförbundet SSR tillstyrker, med förslag på modifieringar, utredningens förslag om utvecklingsledighet för arbetstagare.

Akademikerförbundet SSR anser, vilket vi inledningsvis också redogjorde för, att det finns ett skriande behov på svensk arbetsmarknad i att ge arbetstagare realistiska möjligheter att kompetenspåfylla och karriärbyta mitt i arbetslivet i betydligt större omfattning än vad som idag är fallet. Behovet av strukturomvandling är stort i det svenska arbetslivet, men så även behovet av att skapa en bättre matchning, inte bara mellan de som söker arbete och de vakanta tjänster som finns, utan även för de som redan har ett arbete och som kan matchas bättre i förhållande

till den utbildning och kompetens de har. Arbetstagare kan utvecklas vidare, inte bara inom den tjänst de har (som i huvudsak är ett arbetsgivaransvar), utan även till helt andra tjänster, hos befintlig arbetsgivare eller hos annan. Förutsättningarna för detta är idag alldeles för små, inte minst för den enskilda rent privatekonomiskt.

Akademikerförbundet SSR har systematiskt arbetat med de här frågorna sedan 2012 då vi föreslog införandet av ett så kallat Valideringsår. Utredningen har citerat den rapporten (Kapitel 4.6.4) varför vi inte ser det som nödvändigt att utveckla tankegångarna här även om vi har vidareutvecklat våra resonemang sedan dess.

Vi vill vi betona att ett väl utformat förslag om utvecklingsledighet har stora potentialer på svensk arbetsmarknad, inte minst för den stora gruppen felmatchade utlandsutbildade akademiker. Det skulle skapa en bättre matchning och därtill följande jobbväxling på svensk arbetsmarknad som skulle fylla på i många akademikerbristyrken och skapa vakanser i jobb med lägre krav på utbildningsnivå. En kompetensnivå som många av arbetssökande idag har. Vårt förslag hade fokus på gruppen felmatchade utlandsutbildade akademiker, men utvecklingsledighet är givetvis gynnsamt och bör kunna användas för betydligt bredare grupper än så.

Akademikerförbundet SSR menar att utvecklingsledighet är en god idé som bör förverkligas. Vi ställer oss bakom ambitionen och tillstyrker förslaget, även om vi menar att det före ett genomförande måste göras en del modifieringar. De redovisar vi i underrubrikerna nedan. Dock menar vi att utredningen och regeringen bör överväga att ändra namnet på utvecklingsledighet till något som signalerar att det är en period av tydlig kompetensutveckling och aktivitet för bättre matchning på arbetsmarknaden. Alternativet "ledighet" finns ju dessutom inte i kravet på innehåll i perioden varför namnet leder tanken och debatten fel.

Kvalificeringsvillkor (12.2)

Akademikerförbundet tillstyrker förslaget om kvalificeringsvillkor med modifieringar.

Förslaget att arbetstagaren måste vara etablerad på arbetsmarknaden stödjer vi och att utvecklingsledighet ska föregås av en ansökan. Förslaget att etablerad på arbetsmarknaden ska förstås som att personen ska ha varit i arbete under minst tio år under en ram av de senaste 15 åren, kan vi ställa oss bakom om den inkvalificeringstiden görs länderneutral. Vi menar att det centrala inte är i vilket land personen har arbetat, utan att personen har

arbetat. Kan en person göra det troligt att hen tex har arbetat sju år i Syrien och tre år här, och vill matchas från ett jobb personen är överkvalificerad för till ett som matchar den utbildningsnivå personen har, bör det inte krävas att personen är felmatchad i tio år i Sverige först, innan en bättre matchning kan ske. Vi anser inte att motivet med inkvalificeringsvillkor är att inkomstskatter ska ha inkommit från just den individen till det svenska skattesystemet, utan att det viktiga är att utvecklingsledighet följs efter längre tider av yrkesarbete så att det innebär utveckling från ett arbete till nästa, oavsett var arbetet har bedrivits.

Vi ser inga problem med delkravet att personen ska uppfylla motsvarande arbetsvillkoret i lagen om arbetslöshetsförsäkring. Det är rimligt att kräva att personen ska ha arbetat minst sex månader de senaste tolv månaderna.

Kravet om att personen måste ha varit anställd hos arbetsgivaren de senaste tolv månaderna anser vi är ett kvalificeringsvillkor vi inte tror är nödvändigt och som tex hindrar visstidsanställda med korta vikariat hos olika arbetsgivare från utvecklingsledighet i större utsträckning än andra. Det tror vi inte är gynnsamt för svensk strukturomvandling och en funktionell jobbväxling.

Frivillig överenskommelse (12.3)

Akademikerförbundet avstyrker förslaget om krav på överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagaren.

Akademikerförbundet SSR är tveksamt till detta förslag. Utvecklingsledighet kan ofta leda till att en överkvalificerad anställd långsiktigt lämnar befintlig arbetsgivare. Att villkora att arbetsgivaren måste vara för att en arbetstagare kompetensutvecklar sig anser vi begränsar potentialen i förslaget. Om en individ söker utvecklingsledighet och uppfyller kraven och blir anvisad ska personen beviljas tjänstledighet, på samma sätt som i 3 § studieledighetslagen. Enligt 1 § studieledighetslagen har den anställda rätt till den ledighet som denne behöver för att fullfölja sina studier. Vi anser att den här lagstiftningen (möjligen med utvidgat tillämpningsområde) skulle kunna vara tillämpbar även för utvecklingsledighet.

Vikarie (12.4)

Som följd av ovanstående resonemang anser vi inte att det kan ställas krav på att arbetsgivaren anställer en vikarie. Sådana krav minskar väsentligt volymen personen som skulle kunna komma ifråga för utvecklingsledighet. Självklart är det av stort värde om alla vakanser kan fyllas av vikarier, och då helst arbetssökande sådana, men att villkora det tror vi minskar potentialen i reformen. Vi är övertygade om att arbetsgivare kommer att vara intresserade

av att anställa på vakanser i vilket fall som helst. Vi delar utredningens uppfattning att det inte kan krävas att den anställda vikarien är arbetssökande. Det vore så klart önskvärt, och ska på alla sätt främjas, att tjänsten tillsätts, helst med en arbetssökande, men en bättre matchning på arbetsmarknaden måste ske utifrån arbetstagarnas och arbetsgivarnas egna behov och önskemål och inte utifrån statliga regleringar. Tas villkoret om vikarie bort kan argument mot reformen att vikarier inte kan hittas i vissa branscher därmed avfärdas.

Beslutsfattande myndighet (12.5)

Akademikerförbundet tillstyrker förslaget att Arbetsförmedlingen ska få i uppdrag att administrera och anvisa till utvecklingsledighet.

Innehållet under utvecklingsledigheten (12.7)

Utredningen föreslår att ett villkor för att bli anvisad till utvecklingsledighet är att personen ska ägna sig åt "uppdatering eller omställning genom kompetensutveckling".

Vi ser med tillfredsställelse att utredningen föreslår att kravet på innehållsrik och aktiv verksamhet under utvecklingsledigheten är tydligt formulerat. I utredningsdirektivet fanns skrivningar rörande "alterneringsår" som var bredare och som också öppnade upp för, inte bara utbildning, utan även för att starta företag eller pröva annat arbete. Även formuleringen "vara ledig" ingick i direktivet. Vi välkomnar att utredningen har begränsat sig till formuleringar om uppdatering, omställning och kompetensutveckling. Exempel på verksamheter som bör ingå i den definitionen är validering av utbildning och reell kompetens, bedömning av utbildning av tex UHR och Myndigheten för yrkeshögskolan, kompletterande utbildningar och praktik i annat yrke.

Ett funktionellt innehåll i en utvecklingsledighet måste vara anpassat till den enskilda individens behov och önskemål. Därmed ställer vi oss tveksamma till formuleringen att "innehållet i utvecklingsledigheten bör utformas av det offentliga och av arbetsmarknadens parter tillsammans". Så kan ske med ramarna för utvecklingsledigheten, men inte med dess innehåll på individnivå eftersom det, för att vara verkningsfullt för strukturomvandling och jobbväxling, bör baseras på individens egna definierade behov och önskemål i dialog med arbetsförmedlare/vägledare. En dialog bör inledas med utbildningsanordnare inom såväl högre utbildning som i andra utbildningsformer för att ett adekvat utbud av kompletterande utbildningar ska finnas tillgängligt för målgruppen.

Längd på utvecklingsledigheten (12.8)

Akademikerförbundet tillstyrker förslaget att utvecklingsledigheten ska kunna vara tre till tolv månader.

Utvecklingsledighetens omfattning (12.9)

Utredningen föreslår att utvecklingsledigheten bara ska kunna tas ut på heltid i relation till den utvecklingsledigas sysselsättningsgrad.

Missförstånd verkar ha uppstått rörande detta förslag. Vi menar att utvecklingsledighet även bör kunna tas ut för deltid, men alltid motsvara samma omfattning som den tjänstledighet som har beviljats. Vi menar att utvecklingsledighet inte ska behöva tas ut på heltid, men att utvecklingsledighet på heltid också är en önskvärd form på utvecklingsledigheten.

Ersättning till den utvecklingslediga (12.10)

Utredningen föreslår att ersättningen under utvecklingsledigheten ska vara 100 procent av den ersättning som skulle ha utgått vid arbetslöshet, med samma dagpenningtak.

Vi oroar oss för att denna nivå är för låg. Tjänar du mer än 25 000 kronor i månaden utgår inte en ersättning som motsvarar 80 procent av den lön du hade, dvs arbetslöshetsförsäkringens nivå. Med tanke på det relativt låga tak som finns i arbetslöshetsförsäkringen menar vi att ersättningsnivåerna och taken i föräldraförsäkringen är en mer relevant nivå att utgå ifrån. Vi tillstyrker förslaget att det inte ska finnas någon avtrappning av ersättningen under utvecklingsledigheten vilket är fallet i arbetslöshetsförsäkringen, eftersom det ekonomiska incitamentet inte föreligger med avseende på utvecklingsledighet. Syftet med utvecklingsledighet är att få till en omfattande jobbväxlingskedja på svensk arbetsmarknad i många olika branscher och i många olika inkomstskikt. Sätter man ersättningarna för lågt kommer det i större utsträckning bara att vara personer i lägre inkomstskikt som ser en möjlighet också ekonomiskt att vara utvecklingslediga. Det skulle hindra förutsättningarna för en bättre matchning på hela arbetsmarknaden.

Kontroll och återkrav, uppföljning av utvecklingsledigheten, tillsyn och införande och utvärdering av modellen (12.11- 12:14)

Akademikerförbundet tillstyrker förslagen i dessa delar.



Heike Erkers
Förbundsordförande
heike.erkers@akademssr.se



Ursula Berge
Samhällspolitisk chef
ursula.berge@akademssr.se