



ENHET
Enheten för Velfärd, Utbildning och
Arbetsmarknadspolitik

HANDLÄGGARE
Joa Bergold

DATUM
2018-08-29

ERT DATUM
20180914

DIARIENUMMER
20180162
ER REFERENS
A2018/00776/ARM

Arbetsmarknadsdepartementet

103 33 STOCKHOLM

Yttrande över SOU 2018:24 *Tid för utveckling*, delbetänkande av Utredningen om ett hållbart arbetsliv över tid.

Inledning

LO har givits möjlighet att yttra sig över SOU 2018:24 *Tid för utveckling* och vill lämna följande synpunkter.

Sammanfattning av LOs synpunkter

Övergripande synpunkter

- LO anser att Utredningen för ett hållbart arbetsliv gjort ett förtjänstfullt utredningsarbete visavi det komplexa uppdrag och korta utredningstid som sekretariatet har haft på sig.
- LO betonar att framtida kompetensutvecklingsmodeller måste även inkludera grupper med instabil etablering på arbetsmarknaden. Behovet av ett samlat grepp kring frågor om det livslånga lärandet – genom regelrätt kompetensutveckling, lärande i arbete, utbildning utanför eller efter universitetet och omställning – är stort.

Arbetstidsmodeller och arbetstidskonton

- LO stödjer utredningens förslag om att Myndigheten om arbetsmiljökunskap (MynAK) ska få i uppdrag att sammanställa kunskap om arbetstidsmodellens påverkan på arbetsmiljön och hur de påverkar arbetstagarnas hälsa samt jämställdheten i arbets- och familjeliv. Ett sådant arbete bör ske i nära samverkan med arbetsmarknadens parter. Uppdraget bör även inkludera ett klass- och branschperspektiv.

Kostnader för stressrelaterad sjukfrånvaro

- LO stödjer utredningens förslag att ge Inspektionen för socialförsäkringen i uppdrag att göra en bred analys av kostnaderna för stressrelaterad sjukfrånvaro. Utredningens egna möjligheter att göra tillräckliga kostnadsberäkningar har varit begränsade under den korta utredningstiden och utan tillgång till fördjupade data.

POSTADRESS 105 53 Stockholm
BESÖKSADRESS Barnhusgatan 18
TELEFON 08-796 25 00 TELEFAX 08-24 52 28
E-POST mailbox@lo.se HEMSIDA www.lo.se
ORGANISATIONSNUMMER 802001-9769
BANKGIRO 368-4834 PLUSGIRO 8 50-8

Landsorganisationen i Sverige

- LO anser att det behövs bättre fungerande strukturer för kunskapsuppbyggnad om stressrelaterad ohälsa, för att kunna förebygga såväl ohälsa som sjukfrånvaro. Det har legat utanför utredningen uppdrag att lägga ett sådant förslag, men utredningen gör en god genomgång av kunskapsläge och praktik. LO välkomnar därför det regeringsuppdrag om organisatoriska friskfaktorer som MynAK och Arbetsmiljöverket fått i uppdrag att genomföra.

Befintliga möjligheter att frivilligt gå ned i arbetstid

- Utredningen har haft i uppdrag att se över behovet av att införa en generell rätt till partiell tjänstledighet ("rätt till deltid"). Utredningen kommer till slutsatsen att någon sådan rätt inte bör införas. LO delar utredningens bedömning.
- LO anser att förslaget om arbetsgivares skyldighet att informera om anställdas rätt att få en förfrågan om deltidsarbete (partiell tjänstledighet) prövad av arbetsgivaren i bästa fall är uddlöst och i värsta fall kan leda till att heltidsnormen i arbetsorganisationen kan utmanas.
- LO anser däremot att det finns ett behov av att se över föräldraledighetslagens regler om föräldrars rätt att påverka sina arbetstider.

Utvecklingsledighet

- LO anser att det finns ett stort behov av att utveckla effektiva former för kompetensutveckling, omställning och etablering för att stärka arbetstagares möjligheter i ett arbetsliv i snabb förändring. LO står bakom utredningens analys att det krävs särskilda insatser och kompetensutvecklingsmodeller för sysselsatta mitt i arbetslivet. Utredningen för ett hållbart arbetsliv har genom sitt arbete och analys gjort en viktig insats för att belysa förutsättningar och centrala vägval för att skapa en sådan modell.
- LO anser dock att utredningens förslag om utvecklingsledighet som den presenteras har flera brister som innebär att modellen inte bör genomföras.
- LO anser att förslaget om utvecklingsledighet riskerar att främst gynna dem som har en fast förankring på arbetsplatsen på heltid och missgynna dem som arbetar deltid eller har tillfälliga anställningar.
- En kompetensutvecklingsmodell för sysselsatta måste innefatta även grupper som inte är fullt ut etablerade på arbetsmarknaden i form av deltidsarbetande och tidsbegränsat anställda. LO anser inte att förslaget till Utvecklingsledighet uppfyller det kravet, framförallt på grund av hur förslaget troligtvis skulle fungera i praktiken.
- LO anser att det är otydligt vilka mål och syften som förslaget om utvecklingsledighet är tänkt att uppfylla. Kombinationen av förslagets mycket öppna syften och innehåll och samtidigt

detaljerade regelverk skapar en otydlighet och många gånger en felkalibrering av regelverket som gör det svårt för någon part att acceptera.

- LO ser hellre ett mer renodlat kompetensutvecklings- och omställningssystem.
- LO anser att ersättningen kopplad till ett statligt kompetensutvecklingsprogram måste vara tillräcklig för arbetstagare att kunna försörja sig på. Det är särskilt viktigt ur ett jämställdhetsperspektiv.
- LO anser att kompetensutvecklingsmodellen måste innefatta en rätt till tjänstledighet för arbetstagaren. I det förslag som ligger har arbetsgivaren veto och kan stoppa planerna utan att ens behöva motivera sitt beslut. Krav på överenskommelse med arbetsgivaren motverkar förutsättningarna för sysselsatta att utbilda sig med syfte att byta arbetsgivare, yrke eller bransch. Det skulle skapa oönskade inlåsnings effekter och en mindre effektiv omställning.
- LO bedömer också att förslaget om arbetsgivarens veto kommer att innebära att personer med tidsbegränsade anställningar inte får tillgång till möjligheten till kompetensutvecklingsmodellen enligt utredningens förslag.
- LO anser att en kompetensutvecklingsmodell som innefattar en rätt till tjänstledighet måste inkludera ett regelverk för återgång i arbete, i det fall ledigheten avbryts i förtid.
- Utredningens förslag är att facket endast ska informeras i efterhand om arbetsgivaren beslutat att bevilja en ansökan om tjänstledighet. LO anser att facket bör involveras tidigt i processen om eventuell tjänstledighet för att ha möjlighet att motverka missbruk innan det uppkommer.

Övriga synpunkter på förslaget om utvecklingsledighet

- LO vill peka på att förslaget om utvecklingsledighet kan riskera att användas som argument för att ytterligare dra ned på kontinuerlig kompetensutveckling.
- LO ser positivt på yrkesväxling under livet och anser att möjligheter till detta måste stärkas. Då förslaget om utvecklingsledighet motiveras i utredningen med att det ska underlätta och möjliggöra ett längre arbetsliv kan det finnas en risk att utarbetade anställda föreslås byta bransch för att orka arbeta längre snarare än att arbetsmiljön förbättras.
- LO anser att istället för en vikarie ska det vara möjligt för deltidsanställda att utöka sina tjänster för att ersätta en person som är tjänstledig för kompetensutveckling.

Övergripande synpunkter

LO anser att Utredningen för ett hållbart arbetsliv gjort ett förtjänstfullt utredningsarbete visavi det komplexa uppdrag och korta utredningstid som sekretariatet har haft på sig.

För LOs del är det mycket viktiga frågor som diskuteras i utredningen. De behov och utmaningar för ett hållbart arbetsliv som utredningen beskriver är centrala för att kunna hantera krav på kompetens och kunnande i ett arbetsliv i snabb förändring, samtidigt som arbetstagares möjligheter till återhämtning och utveckling under hela sitt arbetsliv måste ges utrymme. Det är viktigt för såväl enskilda individer som för samhällsekonomin. I dag är de möjligheterna ojämnt fördelat mellan arbetare och tjänstemän och kvinnor och män på arbetsmarknaden.

Sett specifikt till kompetensutveckling och omställning finns det tydliga skillnader. Fast anställda på heltid har den mest stabilt etablerade positionen. Denna grupp har bäst förutsättningar att komma ifråga för kompetensutveckling som arbetsgivaren står för, samt för övrig arbetsgivarledd utveckling och lärande i arbetslivet. Gruppen omfattas också i högst grad av arbetslöshetsförsäkring och kollektivavtalade omställningsstöd.

Den grupp som har den svagaste anknytningen till arbetsmarknaden, helt arbetslösa, omfattas av den aktiva arbetsmarknadspolitik. Arbetsmarknadspolitik måste förbättras, men ger ändå möjlighet till etableringsinsatser och omställning.

Inom LO-förbunden finns en stor grupp som har en osäker position på arbetsmarknaden, och som varken får tillgång till den kompetensutveckling arbetsgivaren betalar eller till en aktiv arbetsmarknadspolitik. De har också svårare att kvalificera sig till arbetslöshetsförsäkringen och kollektivavtalade omställningsstöd. Det handlar om tidsbegränsat anställda på heltid eller deltid, men även deltidarbetande med tillsvidareanställning och bemanningsanställda. De mest osäkra anställningarna finns bland arbetarkvinnor.

I fråga om kompetensutveckling och omställning hamnar denna ”halvetablerade” grupp ofta mellan stolarna. Det får stora konsekvenser för den enskilde, liksom för effektiviteten i omställning och arbetsmarknadsomvandling. Framtida kompetensutvecklingsmodeller måste utvecklas med dessa grupper i sikte. Behovet av ett samlat grepp kring frågor om det livslånga lärandet – genom regelrätt kompetensutveckling, lärande i arbete, utbildning utanför eller efter universitetet och omställning – är stort.

Arbetstidsmodeller och arbetstidskonton

LO anser att utredningens bedömning om att det inte är lämpligt för staten att lagstifta om arbetstidskonton, är riktigt. Det är upp till arbetsmarknadens parter att bedöma behovet av utformning och tillgång till arbetstidskonton för olika branscher.

LO stödjer utredningens förslag om att Myndigheten om arbetsmiljökunskap (MynAK) ska få i uppdrag att sammanställa kunskap om arbetsmodellens påverkan på arbetsmiljön och hur de påverkar arbetstagarnas hälsa samt jämställdheten i arbets- och familjeliv är bra. Ett sådant arbete bör ske i nära samverkan med arbetsmarknadens parter. Uppdraget bör även inkludera ett klass- och branschperspektiv.

Kostnader för stressrelaterad sjukfrånvaro

Utredningen har haft i uppdrag att utifrån befintlig statistik och forskning kartlägga och analysera kostnaderna för stressrelaterad sjukfrånvaro. Området är mycket viktigt i och med att stressrelaterad sjukfrånvaro ökar och innebär både stora personliga och samhälleliga kostnader. Utredningen gör en gedigen genomgång av faktorer bakom stressrelaterade diagnoser och hur villkor i både arbete och familj, tydligt kopplat till klass och kön, påverkar risken att drabbas av stressjukdomar.

LO stödjer utredningens förslag att ge Inspektionen för socialförsäkringen i uppdrag att göra en bred analys av kostnaderna för stressrelaterad sjukfrånvaro, då utredningens möjligheter att göra tillräckliga kostnadsberäkningar varit begränsad under den korta utredningstiden och utan tillgång till fördjupade data. Kostnadsanalysen ska omfatta kostnader för individerna, sjukförsäkringen samt för arbetsgivarna.

Möjligt än viktigare, men utanför utredningens uppdrag, är att bygga upp välfungerade strukturer för kunskapsuppbyggnad av stressrelaterad ohälsa, för att kunna förebygga såväl ohälsa som frånvaro. LO välkomnar därför det regeringsuppdrag om organisatoriska friskfaktorer som MynAK och Arbetsmiljöverket fått i uppdrag att genomföra.

Befintliga möjligheter att frivilligt gå ned i arbetstid

Utredningen har haft i uppdrag att se över behovet av att införa en generell rätt till partiell tjänstledighet ("rätt till deltid"). Utredningen kommer till slutsatsen att någon sådan rätt inte bör införas. LO delar utredningens bedömning.

Bland LO-förbundens medlemmar, särskilt inom kvinnodominerade avtalsområden, är det norm snarare än undantag att de anställda erbjuds deltidsanställningar. Det påverkar arbetarkvinnors möjligheter att försörja sig mycket negativt. LO-förbunden har enats om att arbetet för att heltid ska

vara norm för alla anställningar är ett gemensamt prioriterat mål. Arbetsgivares incitament att erbjuda och arbetstagares möjligheter att arbeta heltid måste stärkas. Att införa en generell rätt till deltid via lag skulle undergräva det arbetet.

Idag finns ett flertal möjligheter att med stöd i lagstiftningen gå ned i arbetstid under vissa perioder (exempelvis genom föräldraledighetslagen, studieledighetslagen och lagen om rätt att på grund av sjukdom prova annat arbete). Lagstiftade möjligheter att gå ned i arbetstid är kopplat till ett särskilt syfte. LO anser att det är en riktig princip. När behovet av minskad arbetstid upphör har arbetstagaren rätt att återgå till heltidsarbete.

Utredningen lägger dock ett förslag om att arbetsgivare ska vara skyldiga att senast en månad efter en arbetstagare påbörjat sin anställning informera om att hen har rätt att be arbetsgivaren att ta ställning till en förfrågan om partiell tjänstledighet. Det vill säga att den anställda ska veta om att hen har rätt att fråga om hen får arbeta deltid. Syftet är att främja en öppnare dialog och främja arbetstagares inflytande över sin arbetstid.

LO anser att syftet är gott, men att förslaget är i bästa fall ganska uddlöst och i värsta fall kan leda till att heltidsnormen i arbetsorganisationen utmanas. En risksituation skulle kunna vara att arbetsgivaren på arbetstagarens förfrågan justerar ned tjänstgöringsgraden istället för att bibehålla heltidsanställning i botten. På delar av arbetsmarknaden där deltidsanställningar är norm är det inte självklart att arbetsgivaren värnar heltidsanställningar. Det är inte heller självklart att skillnaden mellan deltidarbete (partiell tjänstledighet) och deltidsanställning är tillräckligt tydlig för arbetstagaren. För att förhindra missbruk bör den fackliga organisationen involveras i processen.

Se över regler för inflytande för föräldrar över förläggningen av sina arbetstider

Utredningen diskuterar i vilken utsträckning ökat inflytande över arbetstider kan bidra till en hållbar arbetssituation för anställda. Att påverka sin arbetstid kan vara mer än att gå ned i arbetstid, det kan vara att kunna påverka förläggning av sitt arbete. Personer i arbetaryrken har enligt Arbetsmiljöverkets statistik lägst inflytande över när och i vilket tempo de arbetar. Kollektivavtalade eller arbetsplatsanknutna arbetstidsmodeller kan vara ett sätt att ge arbetstagare större inflytande över sina arbetstider (även om det inte är en självklar effekt).

LO anser att det finns ett behov av att se över föräldraledighetslagens (regler om föräldrars rätt att påverka sina arbetstider. Idag ger lagen heltidsarbetande föräldrar större möjligheter än deltidsarbetande att påverka sina arbetstider. Rätten till ledighet i föräldraledighetslagen kan tas ut som en daglig arbetstidsförkortning eller genom hel ledighet någon eller några

dagar i veckan. Rätten att gå ned i arbetstid innebär i praktiken en rätt att kunna påverka *när* man arbetar och *när* man *inte* arbetar, det vill säga ett ökat inflytande över förläggningen av sin arbetstid.

Men de som arbetar mindre än 75 procent av en heltid omfattas inte av föräldraledighetslagens rätt att vara ledig upp till en fjärdedel av arbetstiden. Arbetarkvinnor är den grupp som i högst utsträckning arbetar på kvällar, nätter och helger, tider då det sällan finns offentlig barnomsorg. Det innebär att många kvinnor i arbetaryrken har sämre möjligheter än andra att med stöd i lagstiftningen kunna kombinera arbete och familj.

LO anser att regeringen bör se över hur föräldraledighetslagstiftningen kan utformas för att ge stöd till föräldrar, oavsett anställning eller tjänstgöringsgrad, att kunna påverka sina arbetstider. Även arbetare behöver en fungerande balans mellan arbete och familj

Utvecklingsledighet

LO anser att det finns ett stort behov av att utveckla effektiva former för kompetensutveckling, omställning och etablering för att stärka arbetstagares möjligheter i ett arbetsliv i snabb förändring. LO står bakom utredningens analys att det krävs särskilda insatser och kompetensutvecklingsmodeller för sysselsatta mitt i arbetslivet. Utredningen för ett hållbart arbetsliv har genom sitt arbete och analys gjort en viktig insats för att belysa förutsättningar och centrala vägval för att skapa en sådan modell. LO anser dock att utredningens förslag om utvecklingsledighet som den presenteras har flera brister som innebär att modellen inte bör genomföras.

Sammantaget anser LO att förslaget om utvecklingsledighet riskerar att främst gynna dem som har en fast förankring på arbetsplatsen och missgynna dem som arbetar deltid eller har tillfälliga anställningar. Många av utredningens resonemang och förslag utgår från att heltidsanställningar är norm, vilket inte är fallet inom framförallt kvinnodominerade arbetarbranscher och yrken.

LO anser att det är tydligt vilka mål och syften som förslaget om utvecklingsledighet är tänkt att uppfylla. Huruvida det främst är individers egna livsmål, företagets behov eller arbetsmarknadens omställning som ska vara vägledande får betydelse för hur regelverket bör utformas. Kombinationen av förslagets mycket öppna syften och innehåll och samtidigt detaljerade regelverk skapar en otydlighet och många gånger en felkalibrering av regelverket som gör det svårare för någon part att acceptera.

Utredningen lägger till exempel inget skarpt förslag om vilken typ av verksamhet som kan rymmas inom en modell med utvecklingsledighet. Huvudsyftet är att stärka individen på arbetsmarknaden, och utredningen

resonerar förutom utbildning kring validering, arbetspraktik, prova på nytt arbete samt möjlighet att starta företag. Dessa verksamheter är olika till sin karaktär och kräver olika typer av beslutsprocesser och kontrollpunkter. Det är inte ens säkert att alla verksamheter bör ingå i ett statligt kompetensutvecklingssystem. LO ser hellre ett mer renodlat kompetensutvecklings- och omställningssystem.

I ett fortsatt reformarbete måste förslagen utformas på ett sätt som har bättre potential att fungera i branscher och för grupper där behovet av omställning och kompetenshöjning är särskilt stort.

LO vill särskilt belysa följande utgångspunkter:

En kompetensutvecklingsmodell inte enbart för redan starka grupper
En kompetensutvecklingsmodell för sysselsatta måste innefatta även grupper som inte är fullt ut etablerade på arbetsmarknaden i form av deltidsarbetande och tidsbegränsat anställda. Det innebär dels att trösklarna för att kvalificera sig inte får vara för höga i fråga om anställningstid och anställningsform, dels att modellen i sin tillämpning inte skapar hinder för grupper med en svagare förankring på arbetsmarknaden att kunna använda sig av modellen.

Utredningens förslag om utvecklingsledighet har delvis tagit behovet av att även inkludera deltids- och tidsbegränsat anställda i kvalificeringskraven i beaktande. Det ställs inga explicita krav på heltids- eller tillsvidareanställningar för att kunna kvalificera sig till rätt till Utvecklingsledighet.

Istället kopplas kriterierna till arbetsvillkoret i arbetslöshetsförsäkringen (minst sex månaders arbete under det senaste året, minst 80 timmar per kalendermånad) samt att den anställda arbetat minst tio år under en ramtid av 15 år och varit anställd i minst 12 månader hos den arbetsgivare varifrån hen vill ta tjänstledigt. Arbetsvillkorets krav på 80 timmar per kalendermånad motsvarar ungefär en halvtidstjänst. Det innebär att personer med lägre tjänstgöringsgrad än så (ofta beroende på en kombination av deltidsarbete och mycket osäkra anställningar) kommer att ha svårt att kvalificera sig till möjligheten vidareutbilda sig enligt förslaget, trots att de kan ha funnits i arbetslivet under lång tid. Den typen av långvarigt osäker förankring i arbetslivet är inte en ovanlig situation för grupper av anställda inom LO-yrken i exempelvis detaljhandeln, service- och omsorgstjänster. Inom dessa branscher är det dessutom inte särskilt vanligt att arbetsgivaren satsar på kompetensutveckling för de anställda.

Det är rimligt att ha välvägd kvalifikationskrav i ett statligt finansierat kompetensutvecklingssystem. Lagstiftaren kommer alltid att behöva sätta en gräns för inträdet. Men sett till vilka behov som finns av att osäkert

etablerade får möjlighet att vidareutbilda sig och möjlighet att hitta fast(are) förankring på arbetsmarknaden – både för individen själv och för samhället i stort – bör kvalificeringsreglerna inte utestänga anställda med svag förankring.

En rätt till tjänstledighet och ett regelverk för återgång i arbete

LO anser att kompetensutvecklingsmodellen måste innefatta en rätt till tjänstledighet för arbetstagaren. I det förslag som ligger har arbetsgivaren veto och kan stoppa planerna utan att ens behöva motivera sitt beslut. Krav på överenskommelse med arbetsgivaren motverkar förutsättningarna för sysselsatta att utbilda sig med syfte att byta arbetsgivare, yrke eller bransch. Det skulle skapa oönskade inlåsnings effekter och en mindre effektiv omställning.

LO bedömer också att förslaget om arbetsgivarens veto kommer att innebära att personer med tidsbegränsade anställningar inte får tillgång till möjligheten till kompetensutvecklingsmodellen enligt utredningens förslag. Även om de formella kvalifikationskraven är uppfyllda är det svårt att se att arbetsgivare skulle ha något intresse av att ge redan tidsbegränsat anställda tjänstledigt och därtill ta in en vikarie i deras ställe. LO anser att förslaget i detta avseende är orealistiskt.

LO anser att en kompetensutvecklingsmodell som innefattar en rätt till tjänstledighet måste inkludera ett regelverk för återgång i arbete, i det fall ledigheten avbryts i förtid. Det saknas i det liggande förslaget, där utredningen istället menar att arbetstagaren och arbetsgivaren bör göra en särskild överenskommelse.

Ersättningsnivåer

Den ersättnings som utgår inom ramen för en omställningsmodell för redan sysselsatta måste vara tillräckligt hög för att kunna försörja sig på under utbildningsperioden. Tillgången till kompetensutveckling och omställning får inte vara avhängigt egna personliga medel eller möjligheten att bli försörjd av någon annan i hushållet. Det är särskilt viktigt sett till kvinnors möjlighet att kunna använda sig av en statlig kompetensutvecklingsmodell.

Regelverk för återgång i arbete

LO anser att en kompetensutvecklingsmodell som innefattar en rätt till tjänstledighet måste inkludera ett regelverk för återgång i arbete, i det fall ledigheten avbryts i förtid. Det saknas i det liggande förslaget, där utredningen istället menar att arbetstagaren och arbetsgivaren bör komma överens om detta i den enskilda överenskommelsen som ska träffas.

LO anser att utredningen i sitt förslag bortser från den hierarkin på arbetsplatsen. Det är inte svårt att föreställa sig en situation där arbetstagaren förmås ”avtala bort” rätten att komma tillbaka till arbetet

under den period hen begärt tjänstledigt. Detta för att arbetsgivaren ska kunna garantera viss anställningstid till den vikarie som krävs eller minska risken för att stå med dubbla personalkostnader i fall den tjänstledige avbryter sin utvecklingsverksamhet.

Utredningens förslag är att facket endast ska informeras i efterhand om arbetsgivaren beslutat att bevilja en ansökan om tjänstledighet. LO anser att facket bör involveras tidigt i processen om eventuell tjänstledighet för att ha möjlighet att motverka missbruk innan det uppkommer.

Övriga synpunkter på förslaget om utvecklingsledighet.

LO vill peka på att förslaget om utvecklingsledighet kan riskera att användas som argument för att ytterligare dra ned på kontinuerlig kompetensutveckling, något som redan idag är en bristvara inom många av LO-förbundens branscher med många deltid och tidsbegränsade anställningar.

LO ser positivt på yrkesväxling under livet och anser att möjligheter till detta måste stärkas. Då förslaget om utvecklingsledighet motiveras i utredningen med att det ska underlätta och möjliggöra ett längre arbetsliv kan det finnas en risk att utarbetade anställda föreslås byta bransch för att orka arbeta längre snarare än att arbetsmiljön förbättras. Ett hållbart arbetsliv måste också innebära kontinuerliga satsningar på rimliga arbetsvillkor och god arbetsmiljö.

Kravet på att vikariatsanställning för den som ersätter en person på utvecklingsledighet är positivt i så motto att vikariat är en tryggare variant av tidsbegränsad anställning än till exempel allmän visstidsanställning. Inom branscher med hög andel deltid vore det dock viktigt att deltidsanställda som önskar utöka sina tjänster får förtur till det framför att en vikarie tas in när en kollega är tjänstledig för kompetensutveckling.

Med vänlig hälsning
Landsorganisationen i Sverige

Karl-Petter Thorwaldsson

Joa Bergold
Handläggare

