

Arbetsmarknadsdepartementet  
103 33 STOCKHOLM

## **Yttrande över delbetänkandet ”Tid för utveckling” (SOU 2018:24)**

Arbetsgivarverket har erhållit rubricerade delbetänkandet och utgår i sitt yttrande från ett statligt arbetsgivarpolitiskt perspektiv.

### **Arbetsstidsmodeller och arbetstidskonton**

Arbetsgivarverket tillstyrker att Myndigheten för arbetsmiljökunskap får i uppdrag att sammanställa kunskap om arbetstidsmodellens påverkan på arbetsmiljö, hälsa och jämställdheten i arbets- och familjeliv.

Arbetsgivarverket instämmer med utredningens bedömning om att det inte är lämpligt att lagstifta om arbetstidskonton. Det ska vara upp till arbetsmarknadens parter att göra de avvägningar och träffa de överenskommelser som behövs.

### **Kostnader för stressrelaterad sjukfrånvaro**

Arbetsgivarverket delar utredningens uppfattning om behovet av ökad kunskap kring den stressrelaterade psykiska ohälsan och dess kostnader.

Arbetsgivarverket tillstyrker förslaget om att ge Inspektionen för socialförsäkring (ISF) i uppdrag att göra en analys av kostnaderna avseende stressrelaterad sjukfrånvaro.

### **Ingen generell rätt till partiell ledighet**

Arbetsgivarverket anser att befintliga ledighetslagar är tillräckliga.

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

### **Rätt till deltidsarbete för föräldrar med barn med funktionsnedsättning som har fyllt åtta år**

Arbetsgivarverket stödjer förslaget som lagts fram i Ds 2015:58, Reformerade stöd till barn och vuxna med funktionsnedsättning.

Arbetsgivarverket har i sitt remissvar 2017-03-07, dnr 2015/0851 (ert dnr S2015/07492/SF) ställt sig positiva till rätten till deltidsarbete för föräldrar med barn med funktionsnedsättning.

**Utökad rätt till partiell ledighet för att bedriva näringsverksamhet**  
Arbetsgivarverket avstyrker utredningens förslag på en utökad rätt till partiell ledighet för att bedriva näringsverksamhet.

Arbetsgivarverket menar att bedriva näringsverksamhet kommer att påverka arbetsgivarens verksamhet negativt, då det är svårare att rekrytera vikarier på halvtid än heltid och då det, beroende på arbetsuppgifternas art, kan vara svårt att låta två personer dela på dessa.

**Information om och en rätt för arbetstagaren att få sin begäran om partiell ledighet prövad**

Arbetsgivarverket avstyrker förslaget om att särskilt informera arbetstagaren om möjlighet att begära partiell ledighet senast en månad efter det att arbetstagaren börjat arbeta genom ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Trots att lagen är semidispositiv och parterna kan komma överens om avvikelser i kollektivavtal är det Arbetsgivarverkets bedömning att förslaget till den nya lagen kommer att skapa ökad administration för arbetsgivare.

Inom det statliga avtalsområdet finns det redan idag möjlighet att söka ledighet för olika syften.

**Utvecklingsledighet**

Arbetsgivarverket avstyrker förslaget om att en modell för utvecklingsledighet införs. Inom det statliga avtalsområdet finns redan möjligheter till ledighet till exempel tjänstledighet vid annat statligt arbete (13 kap. 2 § villkorsavtalen).

Även Avtal om omställning möjliggör flexibilitet för särskilda målgrupper. Arbetsgivarverket menar att det istället behövs mer flexibilitet i utbildningssystemet, för att stimulera livslångt lärande och möjliggöra omställning mitt i livet. Styr- och resursutredningens (Strut) arbete och kommande förslag är således av största betydelse liksom reformerna av studiestödet.

Det är tveksamt om Utvecklingsledigheten bidrar till ökad hälsa och ett mer hållbart arbetsliv. Arbetsgivarverket menar att för att uppnå ett hållbart arbetsliv behöver förutsättningar och möjligheter för fortsatta insatser med till exempel ökade kunskaper om hälsofrämjande arbetsorganisationer och strategisk kompetensutveckling finnas. Förbättringar i arbetsmiljön kräver gemensamma insatser från såväl arbetsmarknadens parter som staten och andra relevanta aktörer.

Beslut i detta ärende fattas av generaldirektör Eva Liedström Adler. I den slutliga handläggningen deltog chefsjurist Hedda Mann, kommunikationschef Lars Andrén, utredare Hanna Wallinder och arbetsmiljöexpert Tarja Nevala, föredragande.



Eva Liedström Adler



Tarja Nevala